“EL CLÉRIGO Y SU AJUSTE TRANSCULTURAL DENTRO DE LA VIDA DE LA IGLESIA METODISTA UNIDA DE FLORIDA”

UN PROYECTO DE TESIS

SOMETIDO A LA FACULTAD DE

GORDON-CONWELL THEOLOGICAL SEMINARY

COMO REQUISITO PARCIAL PARA EL GRADO DE

DOCTORADO EN MINISTERIOS

POR

JOSÉ A. CARRIÓN-AQUINO

ENERO 2020

A nuestro Dios,

Alfa y Omega de este proyecto,

por dirigir la realización de este estudio para el bien de su iglesia.

A mi esposa Rosa, mi amada y bella flor,

por su amor, apoyo y paciencia acompañándome

para que este trabajo llegase a ser una realidad.

CONTENIDO

LISTA DE ABREVIATURAS

IMU: Iglesia Metodista Unida

IMUF: Iglesia Metodista Unida de Florida

EUA: Estados Unidos de Norte América

OCEU: Oficina del Censo de Estados Unidos

CAIMUF: Conferencia Anual de la Iglesia Metodista Unida en Florida

IRB: Institutional Review Board

LISTA DE ILUSTRACIONES

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis compañeros y compañeras en el ministerio por su ejemplo de fe, su valentía en el ministerio y su participación en este proyecto.

A mi mentor, el Dr. Pablo Polischuk, por su sabiduría, mucha paciencia y colaboración para que este estudio pudiera completarse.

A otros dos mentores, el Dr. Pablo Jiménez y el Dr. Alvin Padilla, por su acompañamiento y dirección desde el inicio hasta el final de este proyecto.

ABSTRACTO

Este estudio trata sobre el estrés que experimenta el ministerio hispano al estar sirviendo en un contexto transcultural dentro de la Iglesia Metodista Unida en el estado de Florida. El clero hispano y las iglesias de la cultura dominante bajo su ministerio funcionan dentro de un entorno caracterizado por estructuras y procesos que están experimentado desafíos debidos al fenómeno de los cambios en la configuración demográfica, considerado un factor que suscita el fenómeno transcultural registrado en diversas partes del estado de Florida.

El liderato Hispano entrevistado ha respondido a tales oportunidades, expresando su cometido hacia su misión, el "hacer Discípulos de Nuestro Señor Jesucristo para la transformación del mundo". En este estudio se presentan algunas experiencias del clero dentro de sus ministerios transculturales: sus aciertos, luchas, el apoyo recibido por los recursos humanos y las disciplinas espirituales que a su disposición. Además, a manera de apoyo a futuros ministros, se presenta un modelo que integra aspectos bíblico-teológicos y psicológicos que utilizan elementos bíblicos considerados desde una perspectiva semejante al misterio encarnacional de Jesucristo, incorporando elementos comunes obtenidos por medio del uso de un inventario acerca del estrés transcultural (método cuantitativo) y de entrevistas realizadas a los clérigos (método cualitativo) cuyos resultados han sido utilizados de forma complementaria y han ayudado a la elaboración de un modelo de capacitación que busca afirmar, apoyar y facilitar al clero en el proceso de ajuste transcultural en sus iglesias locales.

CAPÍTULO 1

EL PROBLEMA Y SU CONTEXTO

El tema principal de este proyecto es el desafío del llamado ministerial a servir en el contexto transcultural dentro de la Iglesia Metodista Unida (IMU) en el estado de Florida. La membresía del clérigo y las iglesias bajo su ministerio funcionan dentro de un entorno caracterizado por estructuras y procesos que están experimentado desafíos causados por los cambios en la configuración demográfica. Por consiguiente, tales factores dan lugar a un fenómeno transcultural emergente en diversas partes del estado de Florida. Tales desafíos han repercutido en la vida del cuerpo ministerial y de las congregaciones de la denominación. El liderazgo de la organización ha respondido a tales oportunidades, expresando su cometido hacia su misión, el "hacer discípulos de nuestro Señor Jesucristo para efectuar la transformación del mundo". Para lograr tal objetivo, el liderazgo organizacional de la Conferencia Anual de la Iglesia Metodista Unida en Florida (CAIMUF) ha decidido entablar un proceso de transformación e integración cultural y de misión centrado en la formación de su cuerpo ministerial y su capacitación y ajuste a las exigencias de las iglesias locales. Se postula que, debido a los desafíos transculturales, la membresía del clérigo hispano está propensa a experimentar el estrés y/o la ansiedad que son asociados a su período de ajuste en la iglesia local que les recibe y que pertenece a la cultura dominante. Esto podría afectar al desempeño de sus funciones ministeriales.

Historia de los cambios migratorios en los Estados Unidos de Norte América

Desde los comienzos de la época colonial en los Estados Unidos de Norte América (EUA), la cual data del 27 de marzo de 1512[1], la región geográfica que comprende la península de Florida ha estado caracterizada predominantemente por una economía y cultura agraria con una sociedad controlada en su mayoría por líderes y comunidades de origen europeo. Esta configuración de la cultura dominante se desarrolló con cierta estabilidad y su continuidad permaneció como una entidad homogénea hasta las últimas décadas del siglo XX. En los últimos años del siglo anterior, y a partir de los primeros años este siglo, la sociedad del estado de Florida ha comenzado a mostrar un aumento leve dentro de los aspectos de diversificación y heterogeneidad que han estado ocurriendo dentro de la población en Florida. Particularmente, durante los últimos 20 años la península de Florida ha experimentado un mayor incremento en su composición étnica y cultural, lo cual está afectando la cultura política, económica y social de la región[2].

Desde los inicios de la colonización hasta principios de los años 1980, la etnicidad cultural de la región del estado de Florida ha sido predominantemente caucásica o europea. Entre los años 1980-1987, la Oficina del Censo de los Estados Unidos (OCEU), conocida en inglés como *United States Census Bureau*, llevó a cabo un estudio donde se reporta un incremento significativo en el flujo de inmigrantes de origen hispano. Este estudio refleja que la población hispana había crecido en un 10.4% durante dicho período (Cattan, P. 1988). Este crecimiento se ha sostenido a través de los últimos 10 años. Ejemplo de esto está reportado en el Censo del año 2000[3] donde la

1. "Fue en el tercer día de marzo de 1512, cuando Juan Ponce zarpó con 3 barcos del Puerto de San German en la isla de Puerto Rico…El domingo 27 de marzo, el visualizó lo que él pensó que era una isla, pero el mal tiempo lo llevó a no desembarcar. Continúo navegando por algunos días, persuadido por los elementos, hasta que, en la noche del 2 de abril, puso ancla y desembarcó, pisando tierra a 30 grados y 8 minutos de latitud. Toda la tierra estaba recientemente llena de florecida por la primavera; los árboles estaban alegremente florecidos y los campos alegres y cubiertos de flores; por las circunstancias, por haberla descubierto el domingo de Ramos (Pascua Florida), él le dio el nombre de Florida, nombre que todavía mantiene el día de hoy. El nombre indígena (aborigen) de la tierra era Cautio." (Traducción al español por JAC). Fragmento de: Washington Irving. "Voyages and Discoveries of The Companions of Columbus." iBooks. https://itun.es/us/-7hxV.l.

2. Vogel, Mike. Hispanic diversita in Florida. http://www.floridatrend.com/article/15517/hispanic-diversity-in-florida-map?page=2.

3. https://www.census.gov/prod/2005pubs/censr-18sp.pdf.

población hispana en los Estados Unidos alcanzó la cifra de 35,238,481 habitantes, lo cual corresponde a un 12.5% de la población en la nación. Posteriormente, el estudio etnográfico de la OCEU del 2010 reportó que la población hispana había crecido significativamente, alcanzando la cifra de 50,477,594 habitantes. Esta cifra equivale a un aumento del 16.3%, reflejando un crecimiento de 9.7% comparado con la cifra reportada en el año 2000[4]. La OCEU estimó que la población hispana en los Estados Unidos alcanzaría un 17.6% para el año 2016[5].

Los eventos climáticos continuos han repercutido y continuarán afectando la configuración étnica de la nación, particularmente la del estado de Florida. Estos factores son de interés para este proyecto. El flujo inmigratorio procedente de diversos países hispanoamericanos en la última década ha estado influenciando la configuración y transformación del rostro étnico de Florida. Su influencia se percibe en la transformación de haber sido una imagen homogénea caucásica a estar convirtiéndose en una sociedad con un rostro más multiétnico y multirracial, provocando una experiencia transcultural creciente e inesperada que apela a una necesidad de adaptación de todas las partes involucradas (Ortiz, 1947).

Análisis de la evaluación étnico-cultural en el estado de Florida

Los cambios demográficos registrados en el estado de Florida pueden ser apreciados a través de una comparación diferencial de las tendencias migratorias, basada en los datos oficiales anteriormente citados en los censos llevados a cabo en los años 2000[6] y 2010 por la OCEU, arrojando datos de interés para este estudio. En al año 2000, el estado de Florida ha registrado una población de la cultura dominante (caracterizado por culturas europeas) de 12,465,029 habitantes (un 78.0% de la población total del estado), comparada con 2,682,715

4. https://www.census.gov/prod/cen2010/briefs/c2010br-04sp.pdf.

5.http://www.census.gov/quickfacts/table/PST045215/00.

6. http://www.census.gov/prod/cen2000/doc/sf1.pdf.

habitantes de origen hispano (un 16.85%)[7]. Las cifras registradas en el censo del año 2010[8] han provisto datos (Ver Tabla 1 para datos del 2010 y Tabla 2 para los datos estimados hasta julio 2016)[9] registrando que 15,130,748 personas de origen de la cultura dominante habitan en el estado (un 75.9% del total de la población estimada, registrando una disminución del 2.1% al anterior censo del 2010), mientras que la población de origen hispano sumó un total de 4,223,806 personas (22.5% de la población), lo que equivale a un aumento en la configuración étnica-cultural.

Si comparamos el crecimiento de la población hispana en Florida en los últimos 5 años, según los datos estimados de la OCEU para el año 2016 y comparados con los del censo del año 2010, se muestra un incremento significativo de la población hispana en Florida. Tanto las poblaciones de la cultura dominante como de la hispana han crecido en los últimos 7 años. Sin embargo, mientras que el ritmo de crecimiento de la población de la cultura dominante ha disminuido, alcanzando la cifra estimada de 15,130,748 habitantes (75.9% de la población sin mayores incrementos), el crecimiento de la población hispana ha aumentado, alcanzando el número de 4,806,854 habitantes, un 24.1% (un incremento estadísticamente notable de 1.5%) de la población del estado de Florida. Estos datos se pueden observar al comparar las tablas a continuación. Para mayor información, favor de referirse a los datos reportados en las Tablas 1 y Tabla 2 de la OCEU que aparecen en el Apéndice 6.

Podemos citar que una de las razones del crecimiento de la población hispana, comparado con el crecimiento de la cultura dominante, ha sido la inestabilidad política, económica y social que se ha estado experimentando en Hispanoamérica, unida a la creciente frecuencia de los disturbios climáticos atmosféricos que han afectado a dichos países en las últimas décadas. La llegada de inmigrantes procedentes de Méjico, Cuba, República Dominicana, Puerto Rico, Nicaragua y Venezuela merece una mención particular, en conjunto con la

7. https://factfinder.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?src=CF.

8.. http://www.census.gov/2010census/popmap/ipmtext.php?fl=12.

9.. https://factfinder.census.gov/rest/dnldController/deliver?_ts=533773852298.

llegada de personas provenientes de otros países de Centro y Sur América. Todas estas personas oriundas de dichos países han contribuido a la proliferación de las comunidades hispanas en el estado de Florida. Por no haber datos oficiales, es la percepción inferencial del autor que tales factores han motivado el desplazamiento de muchas personas provenientes de los países anteriormente mencionados, quienes han emigrado (ya sea legalmente o como personas indocumentadas) hacia los Estados Unidos en busca de un mejor porvenir (Vogel, M. 2013).

La región de Florida presenta ciertas ventajas, no sólo por su cercanía a las comunidades hispanas de la región del Caribe y de América Central (su accesibilidad geográfica a tales poblaciones), sino porque también ofrece cierta seguridad política y económica. Además, muchas personas hispanas consideran las oportunidades educativas existentes y han preferido trasladarse al área central para cursar sus estudios (Vogel, M. 2013). La elección reciente (Noviembre 2016) de José Álvarez (nacido en Cuba) como el primer alcalde hispano en Kissimmee representa un signo conspicuo de la influencia de la inmigración e incorporación del pueblo hispano en la sociedad. Cabe señalar que, a pesar de los cambios gubernamentales recientes en EUA, el flujo de personas procedentes de Latinoamérica continúa aumentado considerablemente, aun en vista de las posibles barreras anunciadas por la nueva administración que tomó lugar en 2017[10], promulgando sus objetivos de frenar el flujo de la inmigración a Estados Unidos. Un artículo que recientemente nos ilustra el poder económico que el consumidor hispano-latinoamericano posee fue publicado en los medios electrónicos por la revista *International Business Times* el 2 de julio de 2015, en el cual Sarah Burger[11] presenta el poder adquisitivo, y por ende político, de esta comunidad en los EUA. Como se ha mencionado anteriormente, los factores que posiblemente han contribuido al crecimiento de las poblaciones latinoamericanas incluyen las oportunidades de empleo y de educación, haciendo del estado de Florida uno de los destinos preferidos para aquellas personas inmigrantes que buscan mejores recursos y estilos de vida, persiguiendo "el sueño americano". En especial, la presencia de la creciente comunidad

10. https://assets.donaldjtrump.com/Immigration-Reform-Trump.pdf.

11. http://www.ibtimes.com/hispanic-buying-power-2015-what-donald-trump-mexican-controversy-tells-us-about-1994584.

hispano parlante—ya radicada en la zona—representa una base de contacto con las culturas de donde provienen las personas inmigrantes. Tal factor puede ser considerado como un aliciente acogedor, el cual promueve a la región de Florida como uno de los destinos preferidos de muchas personas inmigrantes latinoamericanas.

La Iglesia Metodista Unida en Florida: En camino a la transformación cultural

La IMU es un cuerpo cristiano denominacional mundial fundado en 1968 por la unión de la Iglesia Metodista Episcopal y la Iglesia de los Hermanos Evangélicos (su nombre en inglés es “United Bretheren Church”)[12]. La organización manifiesta tal unidad global por medio de la reunión de sus delegaciones cada 4 años, convocadas en la denominada “Conferencia General”. Como un cuerpo orgánico y diverso, la IMU se organiza a nivel estratificado en base a factores tales como la unidad de idioma, cultura y demarcación geográfica. Como ente regional particular, se reúne anualmente bajo la guía del obispo residente y su gabinete administrativo. La Conferencia Anual de la Iglesia Metodista Unida del estado de Florida (CAIMUF) (*The Florida Annual Conference of the United Methodist Church*) es el nombre genérico de esta unidad. En cuanto a sus características, su organización, sus funciones gubernamentales y de servicios son similares a las de una diócesis de la Iglesia Católica Apostólica y Romana y su demarcación es la zona particular del estado de Florida en Estados Unidos. La CAIMUF es el contexto del desafío al cual el cuerpo ministerial hispano es asignado como pastores y pastoras de iglesias de la cultura dominante y representan el objeto de estudio de este proyecto. En los Estados Unidos, la IMU se compone de 57 conferencias anuales, dirigidas por 46 obispos en sus áreas episcopales. La IMU es gobernada por un sistema híbrido de tipo episcopal-democrático. Cada obispo tiene la colaboración de sus ayudantes regionales; las personas en el cargo de superintendentes de distrito comparten responsabilidades administrativas y están acompañadas por un cuerpo de personas laicas con quienes atienden todos los asuntos de gobierno de la iglesia. Estas personas constituyen el gabinete administrativo del obispo residente.

12. La Iglesia Metodista Unida fue establecida como nueva denominación el día 23 de abril de 1968 por la unión de la Iglesia Metodista Episcopal y la Iglesia de los Hermanos Evangélicos. www.umc.org.

La IMU es la segunda denominación protestante más grande en los Estados Unidos, precedida por la Iglesia Bautista (National Council of Churches of Christ in USA, USA Census, 2012). El General Council on Finance and Administration of The United Methodist Church (UMC ORG GCFA) es el organismo dentro de la IMU que recibe y reporta los datos estadísticos de la denominación. La más reciente información reportada en el año 2016 en su banco de datos señala que la membresía de la IMU consta de 12,372,922 miembros (laicado y clérigo) con un total de 32,608 iglesias y 44,469 pastoras y pastores. La CAIMUF comprende el área geográfica de la península desde la ciudad de Tallahassee al norte hasta la zona de Key West en el sur del estado. Actualmente, la misma está dividida en 8 distritos y cada uno de estos distritos es dirigido por superintendentes de distrito. Las 8 personas superintendentes de distrito, junto al obispo residente, forman el gabinete que dirige la vida y la organización de la CAIMUF. El instrumento oficial de la publicación de la vida de la IMUF es conocido como la Revista de la Conferencia Anual de Florida (*Journal of the Florida Annual Conference)*[13]. Esta revista o instrumento oficial de estadísticas de la CAIMUF reportó una afiliación de 252,849 personas con membresía activa para el año 2014, con más de 900 iglesias locales. Tales datos indican una disminución significativa en la membresía de la cultura dominante y un aumento en la población étnica, específicamente de procedencia hispana en la IMUF. En la actualidad, y especialmente los últimos 10 años, la denominación en general ha estado experimentando una disminución en su membresía. Ante el desafío del crecimiento en la población nacional de otros grupos étnicos y el impacto de tal dinámica social-cultural en la vida de las comunidades, han visto como imperativo convertir a la IMU en una con características más inclusivas y culturalmente más relevante (Steinke, P. 2006).

El crecimiento demográfico del estado de Florida afecta directamente al liderazgo de la IMU en su análisis sobre su efectividad misional ante la actual configuración de las iglesias locales y su misión de expandir el reino de Dios en el contexto geográfico en el cual prestan servicios. Esto ha planteado un reto ante el fenómeno de los cambios étnicos y el aumento de los encuentros multiculturales. Este reto es particularmente significativo al

13. http://www.flumc.org/files/fileshare/journal/journal+2016+-+final.pdf.

examinar los datos presentados acerca de la configuración demográfica etnocultural del estado de Florida, comparándolos con los datos reportados hasta el 31 de diciembre de 2015[14] y con la membresía de la IMUF reportadas el 1 de junio de 2016. Las comparaciones realizadas entre el año 2014, 2015 y 2016 arrojan datos significativos. La membresía ha registrado una disminución de 38,901 personas, lo que equivale al 15% de la membresía reportada en el año 2014. La mayoría de la feligresía son personas de la cultura dominante, sumando un total de 213,948 personas en membresía. Le sigue la minoría afroamericana con un total de 11,141 miembros, representando una disminución de un 3%. El tercer grupo étnico es el hispano, el cual cuenta con 8,387 personas como miembros; tal número representa un aumento del 5% en la membresía registrada el año anterior. En cuarto lugar, se encuentra el grupo haitiano, el cual consta de 4,812 personas miembros. Esta cifra representa un 6% de disminución comparada con el año anterior. Es notable que, mientras que las feligresías de origen de la cultura dominante, afroamericano y haitiano han mermado, la membresía hispana ha crecido en números.

Tales estadísticas muestran una tendencia demográfica que indica que, en tiempos recientes, las iglesias de la cultura dominante han sido receptoras de personas inmigrantes provenientes de varias partes del Caribe, Centro y Sur América, afectando así su configuración etnocultural. Como se ha mencionado, este flujo tal vez se debe a que los países latinoamericanos han sido afectados por un sinnúmero de cambios económicos, políticos, sociales y ambientales los cuales han catapultado el flujo migratorio hacia los Estados Unidos y promovido el crecimiento de la comunidad hispana en el estado de Florida (Vogel, M. 2013). En consecuencia, tal corriente afecta directamente la configuración etnocultural de la membresía y el liderato de la IMUF demandando cambios estructurales, funcionales e interculturales.

14. http://www.flumc.org/files/fileslibrary/kis/stats+for+web+2015+-+updated+june+2016.pdf.

La necesidad de cambios paradigmáticos y su motivación

En los últimos 30 años, el liderazgo de la IMUF, conscientes de estos cambios demográficos e interpelados por la constante pérdida en su membresía, han reconocido la necesidad de entrar en un proceso de adaptación a las circunstancias vigentes con el propósito de alcanzar a sus comunidades, incluyendo a las personas recién llegadas. El obispo Kenneth Carter exhortó a los delegados de la Conferencia Anual de junio de 2015 a trabajar para que la configuración de todas las iglesias locales llegue a reflejar el rostro de sus respectivas comunidades. Tal reconocimiento y decisión hacia la adaptación pueden ser vistos como un proceso de discernimiento profético —el captar y percibir la necesidad de iniciar una mayor integración entre las culturas de aquella membresía nacida o proveniente de otras culturas pero que ahora están radicadas en Florida. La denominación le ha atribuido un significado especial al influjo de la nueva ola de inmigrantes que han llegado a sus comunidades, considerando tal fenómeno como un llamado hacia su incorporación a la vida de las iglesias locales, evangelizando y promoviendo su misión de hacer discípulos de nuestro Señor Jesucristo para la transformación del mundo (Disciplina 2016). Por lo tanto, el liderazgo de la IMU ha decidido intencionalmente alcanzar a las personas inmigrantes, aceptando el reto que tal integración representa al movimiento de incorporar a toda la membresía de la comunidad en que se circunscribe. Lo han hecho con el propósito de vislumbrar iglesias locales que reflejen una configuración más adecuada y sintónica, conforme a la realidad demográfica que represente la actualidad vigente, partiendo de la realidad demográfica de las comunidades a las cuales sirve.

Este diálogo tuvo su origen cuando el Consejo Mundial de Obispos de la IMU, en el año 2000, entabló conversaciones con las personas en el liderazgo de la Conferencia Anual de la región de Florida, quienes en conjunto y con la iluminación y dirección del Espíritu Santo, han decidido promover y efectuar un proceso de renovación y transformación denominacional—estructural y funcional—en tal región. Para lograr el propósito de esta visión, la IMUF ha promulgado la necesidad de realizar estudios y talleres bajo la dirección de su obispo

residente de turno, el Rev. Timothy Whitaker. Como consecuencia, el 13 de mayo de 2010[15] el obispo y su gabinete tomaron la decisión de iniciar un proceso de estudio, el cual fue aprobado en la Conferencia Anual en junio de 2010.

La mayoría de las iglesias locales de la IMUF son angloparlantes y pertenecen a la cultura caucásica europea dominante. En el año 2012, con la llegada del actual obispo residente, el Rev. Dr. Kenneth Carter, y bajo la encomienda dada por parte de la Conferencia General de la Iglesia Metodista Unida, la CAIMUF decidió llevar a cabo un estudio estratégico misional, consciente de los cambios demográficos y multiculturales en la configuración de las comunidades del estado de Florida. El Obispo Carter se dio a la tarea de continuar con la obra iniciada por su predecesor. Ha promulgado estratégicamente un proceso de transformación del rostro étnico de las congregaciones locales, las cuales hasta tiempos recientes han reflejado una imagen homogénea. La visión renovada e integral del liderazgo ha de permitir que las congregaciones de la región puedan tornarse en iglesias culturalmente diversas y que reflejen el rostro heterogéneo de sus comunidades locales.

En el año 2012, el Obispo Carter, con ayuda de su gabinete, reactivó y empoderó al Equipo de Liderato Estratégico y añadió otras personas como miembros para este estudio, compuesto por un total de 12 personas entre clérigos y laicado. Llevaron a cabo el estudio estratégico para luego delinear unas pautas de movilización misional con el fin de transformar la iglesia local en una entidad integral en conformidad a la realidad demográfica existente en el estado de Florida. Los resultados de ese estudio estratégico y sus conclusiones han servido de base para la elaboración de una visión más apropiada y con recomendaciones concretas referentes a la promoción de esfuerzos de alcance misional a las comunidades. El objetivo del estudio también se centró en la capacitación y adaptación ministerial del clérigo—en general y en el contexto del presente estudio con el clérigo hispano en particular—hacia los desafíos de su entorno para que éste sea empoderado en forma debida con el fin de ser provocar la transformación la cultura dominante vigente de las iglesias locales a su cargo en iglesias multiculturales. De esta

15. www.flumc.org/blogdetail/653104.

manera, tales miembros del cuerpo ministerial estarán más orientados a la misión integradora de las personas inmigrantes y de convertirse en agentes transformadores y promotores de sus comunidades diversificadas. Las conclusiones de este estudio fueron publicadas el 12 de marzo de 2013[16] y aprobadas en la Conferencia Anual en el mes de junio del mismo año y representan las estrategias vigentes empleadas para hacer nombramientos pastorales desde el 1 de julio de 2013. Además, en vista de la creciente declinación en la membresía de las iglesias locales existentes, el estudio estratégico arrojó datos que señalaron la presencia de ciertos factores aparentemente relacionados a la disminución numérica de la membresía de la denominación. Tales factores incluyeron la presencia de una cultura eclesial dedicada al cuidado exclusivo de la membresía de las iglesias locales[17] (un ministerio preservador, centrado en las necesidades existenciales de sus congregaciones, carentes de diversificación étnica/cultural) y la carga de exigencias y responsabilidades del ministerio pastoral, la cual inadvertidamente ha sido relegada a una minoría de personas dedicadas al objetivo transcultural, siendo sobrecargadas de tareas y funciones múltiples y expuestas al estrés ministerial. En particular, las personas que no necesariamente han dominado el idioma inglés ni han asimilado fácilmente la cultura dominante, al ser asignadas a iglesias angloparlantes, han experimentado dificultades en su ajuste interpersonal y en el despliegue de sus funciones ministeriales. Como consecuencia, aún con las mejores intenciones, el enfoque hacia las comunidades multiculturales a ser evangelizadas y discipuladas no ha recibido la atención apropiada.

Para remediar tal declinación, la organización recomendó el inicio de un proceso de cambios paradigmáticos necesarios. El primero es una visión renovada dirigida hacia la misión de la transformación congregacional, cambiando el enfoque sobre el mantenimiento interno de las iglesias (centradas en sí mismas dentro de un entorno de la cultura dominante) hacia la búsqueda de la integración y el servicio de las necesidades de las comunidades multiétnicas y multiculturales a ser servidas. El segundo es la atención emocional y espiritual

16. http://www.flumc.org/strategicleadershipteaminterimreportbrexecutivesummary.

17. www.flumc.org/newsdetail/927034.

debida hacia el clérigo—sobrecargado de exigencias y desafíos transculturales—a fin de equiparles en el manejo de su estrés, y a su vez, en su capacidad de equipar, delegar y supervisar a creyentes cuyas funciones y procesos ministeriales edifiquen al cuerpo de Cristo local. Con tales resultados y observaciones en mente, este estudio propone el asesorar al entorno actual, dando pautas a la organización acerca de empoderar estratégicamente a quienes forman parte del clero en su manejo del estrés suscitado por exigencias transculturales y la transformación—ajuste, acomodo e integración—de las iglesias locales de la CAIMUF hacia su visión misionera transcultural. Se enfatiza la necesidad de promover una mayor integración del clero hispano por medio de una formación integral y establecer estructuras de adiestramiento y apoyo que faciliten y promuevan la capacidad ministerial en cuanto a destrezas y estrategias para que sean utilizadas con aplomo y asertividad en el proceso de ajuste transcultural al cual están expuestos y que, de esta forma, puedan insertarse más efectivamente en las iglesias locales receptoras.

El presente trabajo elabora y ofrece recomendaciones basadas en las conclusiones de la investigación realizada, buscando promover el adiestramiento del clero hispano en su capacidad de manejo del estrés asociado a las exigencias y desafíos transculturales. Tales logros repercutirán en la provisión de un ministerio adecuado, enfocado sobre la realidad étnica de las iglesias locales, reflejada en los cambios demográficos que han surgido y tomando en cuenta a las minorías étnicas en las regiones de Florida que experimentan el crecimiento de la población hispana.

El proceso de nombramiento del clero hispano a congregaciones de la cultura dominante

Un agente de estrés entre el cuerpo ministerial étnico, especialmente el cuerpo ministerial hispano al cual se dirige este estudio, es el proceso de nombramiento de ministros a las iglesias locales de una región dada dentro de las estructuras organizacionales de la IMUF. Este proceso difiere grandemente al que se efectúa dentro de las iglesias de tipo congregacional (Congregacionalistas, Bautistas, Pentecostales), las cuales siguen ciertas normas

que rigen los requisitos, la selección, el adiestramiento y las aplicaciones de empleo similares a las empleadas por las organizaciones democráticas seculares. Tanto las congregaciones como sus ministros tienen libertad de acción y elección, tanto en las asignaciones pastorales como en el cese de sus funciones en las iglesias congregacionalistas. En cambio, en la IMU, el organismo que hace los nombramientos pastorales en todas las regiones del mundo es la Conferencia Anual de cada localidad. En el caso particular aplicable a este estudio, los nombramientos son realizados por el gabinete episcopal de la CAIMUF. El gabinete episcopal consiste del obispo residente de cada región geográfica con su gabinete y asesores del gabinete extendido. En el caso particular de la región de Florida, el gabinete está compuesto de sus ocho superintendentes de distrito. Este organismo designa las asignaciones de ministros a las iglesias locales, asumiendo como estrategia y propósito buscar que la iglesia local sea dirigida a la misión de hacer discípulos de nuestro Señor Jesucristo. A semejanza del proceso que ocurre en la Iglesia Católica Romana y en las Iglesias Episcopal y Anglicana, el gabinete asigna o nombra a una persona como ministro a una iglesia local buscando parear los dones de esta persona para enviarle a fortalecer las necesidades de la iglesia local receptora.

Este factor es importante para las deliberaciones de este estudio ya que el cuerpo ministerial de la IMU, aunque como ideal mantiene como principio el iniciar la consulta con el pastor o pastora y la iglesia receptora, no siempre posee total libertad de elección en cuanto a su lugar de empleo, ni es de su preferencia la comunidad a ser servida, sino que se le asigna en virtud a sus dones y capacidades para realizar sus funciones pastorales en la localidad asignada. Su permanencia en una comunidad de fe dada está definida por aspectos de las necesidades misionales de la iglesia local y el liderato de tal organización[18]. Por lo tanto, no cuenta con su capacidad electiva personal –un factor esencial en el manejo del estrés o de la ansiedad– al no estar a cargo del control de sus contingencias propias, o la carencia de libertad personal en ejercer la elección de la comunidad a ser servida y el lugar de su "empleo"; además, en ocasiones, el ministro experimenta la carencia de predictibilidad en cuanto a su

18. Libro de la Disciplina de Iglesia Metodista Unida, 2016 párrafo # 426.

ajuste a la congregación recipiente—factores que tienden a aumentar el estrés y la ansiedad personal del ministro y de su iglesia. La Figura 1.1 puede servir de ilustración.



Figura 1.1 El asiento de control decisivo y de responsabilidad: interno versus externo

Una de las nueve pautas que el Comité de Liderazgo Estratégico presentó para consideración del obispo y su gabinete—de importancia a los fines de nuestro estudio—responde a la necesidad de nombrar una persona como clérigo que pueda empoderar la transformación de las iglesias locales a llegar a ser reflejo del rostro étnico y culturalmente diversas e inclusivas dentro del contexto geográfico de la comunidad a la que servirá en el estado de Florida. Estos factores demográficos, unidos a las decisiones eclesiales y a la disponibilidad del clero hispano ya presente en la Conferencia de Florida, han sido motivos subyacentes a la decisión de tomar la oportunidad de asignar o nombrar miembros del clero hispano como ministros de iglesias de la cultura dominante para propiciar estratégicamente la transformación de dichas iglesias locales. Tales designaciones se alinean en conformidad a la realidad del contexto demográfico multicultural donde se encuentran, y en consonancia con la visión y misión de la IMU. Como resultado de esta acción, ya se ha iniciado en la CAIMUF el proceso de transformación transcultural

de iglesias mono-culturales en iglesias multiculturales (multi-étnicas), haciendo uso del clero hispano existente, asignado a las congregaciones de la cultura dominante como sus pastores y pastoras. La IMU ha definido este proceso como uno de nombramiento de paso de una cultura a otra cultura (se le conoce en inglés como "cross-cultural appointments", para el cual, por la naturaleza del proceso, el autor prefiere utilizar el término antropológico definido como un proceso "transcultural".

El término "transcultural" fue introducido por primera vez por el Dr. Fernando Ortiz en su libro *Contrapunto cubano* (Ortiz, F. 1947; traducción al inglés/1995[19]). Su obra describe la experiencia de cómo los españoles provenientes de las Islas Canarias llegan a la isla de Cuba describiendo su proceso de integración a la cultura cubano-antillana y asumiendo todos los aspectos propios del quehacer diario del pueblo cubano. Mantuvieron sus lazos familiares y su identidad de origen y, a la misma vez, fueron incorporando las nuevas costumbres locales, llevando tales costumbres en sus visitas a sus familiares residentes en las tierras que los vieron nacer. A su vez, estas personas inmigrantes provenientes de las Islas Canarias influenciaron la vida del pueblo cubano en sus lugares de encuentro. La similitud del proceso transcultural experimentado en Cuba permite asumir el concepto del proceso transcultural de manera funcional para ser utilizado en el caso de los clérigos hispanos oriundos de Hispanoamérica al ser iniciados en un nuevo contexto de la iglesia local de la cultura dominante al recibir una asignación para servir como sus ministros. Los escritos de Ortiz (1995) enfatizan la importancia de adquirir, asimilar y equilibrar los aspectos de la cultura vigente, iniciando un proceso formativo que incluye los aspectos históricos, políticos, económicos y socioculturales que identifican a la sociedad local. Este principio se aplica al cuerpo ministerial hispano en su adaptación al contexto vital próximo a servir, promoviendo no sólo el entendimiento de la cultura anfitriona, sino también el respeto mutuo, la aceptación y la valoración, la igualdad y la dignidad de todas las partes involucradas. El clérigo entra en un continuo proceso evolutivo de transculturación (Ortiz, 1995) sin dejar su ser ontológico, acarreando sus valores, estilos, usos y costumbres, los cuales fueron

19. Fernando Ortiz, 1947. *Cuban Counterpoint; Tobacco and Sugar*. Durham: Duke University Press. 1995.

definidos en su país de origen y ajustándose a su entorno en busca de un nivel de adaptación e inserción adecuado de su ser a tono con los valores y costumbres de las personas de la otra cultura que le da la bienvenida[20].

Este estudio adopta el término transcultural para definir la experiencia de adaptación ministerial hispana dentro de la IMU hispanoparlante al aceptar el reto de entrar en el proceso transcultural en el estado de Florida[21].

Las normas de la IMU exigen que el llamado ministerial del clérigo (en nuestro caso el clérigo hispano) demuestre una disposición abierta y flexible y la disponibilidad de servir en cualquier iglesia dentro de la jurisdicción de Florida.[22] Por esta razón, toda persona miembro del clero hispano está sujeta y debe manifestar una actitud abierta a ser asignada (nombrada) a servir de acuerdo a las necesidades misionales de la CAIMUF. Tales asignaciones son determinadas por el obispo con su gabinete. Al existir la necesidad y visión de transformación cultural, el clérigo hispano, de acuerdo a sus dones y las necesidades de la iglesia recipiente, es introducido a un proceso experiencial transcultural. Este reto demanda la existencia de un proceso educativo proactivo que exija, tanto del clérigo hispano como también de la iglesia receptora, la necesidad de ajuste—acomodo, enculturación, equilibrio e integración—a la realidad vigente de la iglesia local (McSpadden, 2003; Bennett, 2013)

Aceptar el reto propuesto por el liderazgo conlleva la necesidad de iniciar un proceso de concientización organizacional en cuanto a la preparación del ministerio, enfocado sobre el desarrollo del ser personal en su totalidad, fomentando una formación integral de la persona hispana que ministra—sus aspectos intelectuales, emocionales, espirituales y transculturales—para ser guiada en el proceso de ajuste transcultural (aculturación-integración cultural) y llevar a cabo un ministerio efectivo. Las medidas de logros en esta tarea incluyen la autoconciencia de la persona que ministra—su percepción metacognitiva de su deseo, capacidad y disposición

20. Los propósitos del liderazgo pueden ser vistos desde diferentes ángulos, aun cuando exista el punto convergente máximo: el de hacer la voluntad de Dios en la tierra. De acuerdo a las motivaciones, demandas, situaciones ambientales y contexto histórico cultural, el liderazgo puede inadvertidamente o con premeditación promulgar varios propósitos. (Polischuk, P. 1998, p. 103.)

21. "El concepto de transculturación es uno fundamental e indispensable para entender la historia de Cuba y, por análogas razones, para el resto de América. Fernando Ortiz, 1947. *Cuban Counterpoint; Tobacco and Sugar*. Durham: Duke University Press. 1995, p.103.

22. Libro de la Disciplina de IMU 2016, párrafo 425.

motivacional, acopladas a sus dotes, destrezas y capacidades necesarias que entran en juego en el proceso de ajuste transcultural. Por otra parte, las iglesias locales necesitan demostrar un libre deseo de participar y compenetrarse en el proceso de ajuste transcultural y darse al compromiso de fomentar el respeto y la dignidad de las personas pertenecientes a las diversas culturas a ser servidas[23]. Es importante que las comunidades fieles manifiesten su capacidad adaptativa para lograr el fin deseado, logrando el objetivo de ser iglesias identificadas y comprometidas con sus comunidades, respondiendo a los intereses de ésta y así ser transformadas en un cuerpo que refleje adecuadamente el multiforme reino de Dios en su contexto vivencial.

Asumir que todas las iglesias locales de la cultura dominante que existen en Florida tendrán la capacidad de acogida y adaptación es un ideal que no necesariamente se puede realizar adecuadamente en toda comunidad de fe. El solo hecho de que el estado de Florida está localizado en la parte más al sur de la nación, donde la mayoría de la población es política y religiosamente conservadora, donde incluso existen lugares identificados como ultraconservadores, es ya un dato muy relevante en contra de cualquier tipo de cambio o adaptación cultural, por lo que es más probable que ocurra un proceso contrario de transformación o adaptación cultural. No obstante, existen iglesias en las que sí se han estado realizando cambios culturales, debido a los ajustes experimentados al entorno demográfico etnocultural dentro de algunos sectores del estado de Florida y que la IMU ha percibido que ya se han iniciado en determinados puntos geográficos. Estos cambios han sido evolutivos, realizados lentamente y con algunos altibajos, con reacciones a las transformaciones rápidas debido a la constancia y la homogeneidad local, algo típico de la preservación de un *status quo* tradicional caucásico en la región. La experiencia personal del autor y de algunos miembros del clero de la CAIMUF es que no todas las iglesias locales de la cultura dominante han estado abiertas a comenzar este proceso de transculturación "pro-evolucionaria" o no tienen las herramientas y/o condiciones necesarias para lograr este fin.[24] El liderato pastoral debe estar consciente de la realidad de la iglesia

23. Libro de la Disciplina IMU 2016, #225.4.

24. "La idea de adaptación es albergada firmemente en el constructivismo (una perspectiva que considera a los seres humanos constructores activos de su realidad por medio del significado y el sentido y no receptores pasivos de experiencias y aprendizajes); ésta

que le recibe y del apoyo que debe tener por parte de la denominación para lograr este propósito (McSpadden, 2003). Por ende, este proceso, aun cuando pudiera ser "pro-evolucionario" al involucrar personas hispanas que poseen características idiosincráticas y particulares (quienes provienen de contextos históricos, idiomas y/o culturas particulares), y que tal vez perciben los desafíos interculturales como entes que promueven cambios "revolucionarios", necesariamente involucra la posibilidad de suscitar estrés en las mismas. Las experiencias personales, familiares y comunitarias registradas idiosincráticamente por aquellas personas provenientes de contextos políticos, económicos, sociales y culturales foráneos, representan factores que son arrastrados de sus diversos lugares de origen, los cuales pueden ser potencialmente suscitados y procesados e inmiscuirse negativamente en los encuentros o choques interpersonales/interculturales presentes. Tales factores son vistos como variables contextuales que afectan intrínsecamente a toda persona laborando como ministro hispano en su proceso de adaptación. Estos factores pueden ser hipotéticamente asociados a su estrés y ansiedad.

Las iglesias locales de la cultura dominante enfrentan el reto de abrirse al diálogo-encuentro de sus horizontes culturales y espirituales con las personas inmigrantes recién llegadas al darle la bienvenida a los clérigos hispanos que llegan con sus culturas y experiencias espirituales, y con ellas, crecer para ser transformados mutuamente (McSpadden, 2003). El clero hispano está compuesto de ministros que reciben el llamado y asumen el reto de aprender e integrarse a la nueva cultura que les recibe con sus valores positivos y de trabajar por el bien común (Jeremías 4-7; McSpadden, L., 2003, p.103, 130). Para lograr este fin, se exige un caudal de madurez psicológica-espiritual y una actitud humilde por parte de todas las personas involucradas. Esta actitud y apertura hacia el aprendizaje y entendimiento mutuo podrá fomentar la optimización integrativa de las estructuras y los procesos interculturales, permitiendo la formulación y aceptación de valores superiores que las personas de ambas

depende de asumir como paradigma que la realidad no es inalterable de forma absoluta, ni relativa. Al contrario, mucho de lo que nosotros experimentamos como realidad es la manifestación de un acuerdo que organiza nuestra percepción en una forma particular. Nuestra “natural” experiencia de la realidad—particularmente la del aspecto social—es solamente natural dentro de un particular contexto socio cultural. A menos que hayamos recibido una socialización bicultural, algún tipo de experiencia sistemática de alguna realidad alternativa que demande un acto de conciencia—y así intencionalmente reorganice la percepción. Bennett, M.J. “Basic Concepts of Intercultural Communication.” Intercultural Press, 2013. (Traducción por JAC) https://itun.es/us/1RTTW.l.

culturas puedan desarrollar. En consecuencia, se vislumbra la posibilidad que estos valores adoptados serán esenciales en forjar una cultura compuesta de personas quienes serán transformadas en imágenes vivas de nuestro Señor Jesucristo, actualizadas en comunidades representativas del reino de Dios.

Es muy importante que los líderes pastorales mantengan una salud mental y espiritual que les permita lograr trabajar con madurez y estabilidad para no perder el objetivo y la visión transformativa de la iglesia en el establecimiento de un nuevo paradigma que defina a la nueva identidad de la iglesia local. En estos nombramientos transculturales, tanto los clérigos y sus familias como las iglesias locales receptoras (de la iglesia local de la cultura dominante) entrarán en tratativas (interacciones, choques, o conflictos evocados en el proceso de ajuste transcultural) las cuales, según sea el caso, afectarán a las esferas ministeriales e interpersonales en cuanto a estilos y niveles de interacción dentro de la vida de la iglesia local. Este estudio contempla la posibilidad de afectar positivamente las experiencias comunitarias, incluso la vida de adoración, el asesoramiento por parte de personas consejeras pastorales, la formación de grupos de pacto y sostén mutuo entre clérigos, y de ministerios compartidos de servicio a la comunidad. Debido a las razones presentadas en este estudio, se enfatiza la importancia de la formación y capacitación holística –intelectual, emocional, social y espiritual– del cuerpo ministerial hispano a todo nivel de su ser: su saber, sentir y actuar. El grado de asesoramiento, la evaluación personal y el manejo del estrés transcultural, dependerán de tal formación y capacitación ministerial, del desarrollo y formación del carácter y las dotes personales de cada pastor. En resumen, la madurez espiritual del ministro hispano es considerada un factor preponderante en el proceso de ajuste transcultural.

CAPÍTULO 2

MARCO TEOLÓGICO, PSICOLÓGICO Y ECLESIAL DEL ESTUDIO

El proceso de ajuste transcultural del ministerio hispano asignado a las iglesias hispanoparlantes del estado de Florida demanda necesariamente el establecimiento de criterios y postulados bíblicos-teológicos esenciales que sirvan de base a las consideraciones de este estudio. El establecimiento de pautas claramente definidas proporcionará la justificación necesaria que subyacerá a la concientización, las propuestas, la elaboración y el desarrollo de estrategias funcionales en el proceso de adaptación y ajuste del cuerpo ministerial hispano asignado a entornos transculturales. Las consideraciones epistemológicas vertidas en este estudio se extraen del marco teológico evangélico de trasfondo franciscano y wesleyano, cuyas bases hermenéuticas interpretativas son cotejadas en la revisión de la literatura pertinente al estudio. Los procesos emocionales evocados en las tratativas entre el cuerpo ministerial hispano, sus familias y sus respectivas iglesias en necesidad de ajuste transcultural también son considerados, con el fin de aportar nuevas pautas formativas y de apoyo, tanto personales, eclesiales e institucionales, que redunden en la vida y el bienestar de las iglesias locales.

El mandato organizacional de ministrar en el contexto de la cultura predominantemente anglosajona o europea-caucásica, asignando pastores y pastoras de origen hispano a congregaciones de la cultura dominante, crea situaciones de encuentros transculturales que promueven y suscitan la transformación de las personas involucradas en dichas experiencias.[1] El proceso de ajuste conlleva situaciones que evocan el estrés y la ansiedad en el clérigo asignado a entornos culturales diferentes a su propia cultura. Las experiencias transculturales han existido desde tiempos remotos y es un factor atestado en las Sagradas Escrituras. Los encuentros registrados entre judíos y gentiles en la formación de la iglesia cristiana en sus comienzos y su desarrollo en el primer siglo de la era

1. Ankika Kosic Kosic, A. (2004). Acculturation Strategies, Coping Process, and Acculturative Stress. Scandinavian Journal of Psychology, 45, 269–278.

cristiana, registrados por Lucas en el libro de Los Hechos de los Apóstoles, arrojan luz acerca de tales conflictos y los ajustes transculturales que tomaron lugar.

Análisis semántico del primer relato creacional: Principios de la transculturalidad

De acuerdo al primer relato de la creación registrado en Génesis 1:26-31, Dios (JHWH) es presentado en el contexto del texto bíblico en su "unidad en pluralidad", dada la expresión utilizada: "*hagamos* al hombre a nuestra imagen y semejanza" (Génesis 1:26-27). Dios es unidad en pluralidad (un ser-en-relación), un concepto extraído del texto bíblico, y Dios creó a la humanidad como un ente mutuamente mancomunado, existente en una pluralidad diversificada, expresada en seres particulares en relación y arrastre mutuo. El texto bíblico se refiere al sujeto de la oración (Dios) y al objeto ("*ha-adam*: ser humano, humanidad") "creado a su imagen" (Génesis 1:27). El texto presenta al verbo empleado (particularmente el versículo 26) haciendo a su vez la función de sujeto en la oración, utilizando la expresión "hagamos" al hombre "a la Tselem Elohim". Es decir, que la expresión indica que Dios mismo es un ser complejo eternamente existente en unidad y pluralidad, en la cual tres hipóstasis o personas ontológicamente partícipes de la misma esencia "danzan en coreografía armoniosa dentro de un perímetro" (pericoresis) definido como la Trinidad. El término "pericoresis" ha sido utilizado por los teólogos de la iglesia incipiente para conceptualizar al misterio de la Trinidad, un concepto difícil de abarcar y definir y objeto de mucha consideración, especialmente en la era formativa del canon de las Sagradas Escrituras. Varios eruditos se han dado a la tarea de presentar la doctrina de la Trinidad vertida en teologías sistemáticas (Moltman, 1993; Boff, 1988; Torrance, 1966; Davis, 1984; Erickson, 1998; Sanders, 2007; Gruden, 2009). Dios ha creado al ser humano a su imagen, varón (en hebreo "Ish") y varona (en hebreo "Isha") para ser seres viviendo en relación mutua. Además de las versiones sustanciales, éticas y morales, la imagen relacional de Dios debe ser considerada. En el contexto del pasaje bíblico creacional, Dios forma dos seres quienes morfológica y funcionalmente son diferenciados y complementarios, ambos creados y llamados a vivir en unidad, como imágenes que reflejan la semejanza al

Creador y han recibido el mandato de ser fructíferos, multiplicarse, repoblar la tierra y trabajarla (Génesis 1:28-31; Polischuk, 2012, pp.75, 84). El origen y propósito que Dios asignó a la pareja original incluye la formación de un pueblo que pueble toda la tierra—parejas, familias, pueblos, naciones. Los seres humanos han sido creados para actualizar su género binario, vivir en igualdad y semejanza y llamados a vivir en relación a la semejanza del misterio de la unidad en diversidad de Dios (Bourgeault, 2013), misterio que no es una "uniformidad" tradicionalmente entendida, sino de la unidad dentro de la gran diversidad existente en todas las criaturas humanas en el orden creado.

Los paradigmas pertinentes a los seres en relación deducidos del relato de Génesis 1 derivan del narrativo acerca del ser formado en su estado prístino y luego deformado por la caída causada por el pecado original (Génesis 3:20-22). En su origen, la noción de la bondad original de los todos los seres humanos es puntualizada en el último verso de Génesis 1, el cual alega que todo lo que había creado Dios "era bueno en gran manera" (Génesis 1:31) (Rohr, 2008). Sin embargo, tal bondad ha sido tergiversada, herida por el pecado de Adán y Eva. Los descendientes humanos recibieron la información acerca de su redención en el capítulo 3 de Génesis, en el cual el proto-evangelio es anunciado (Génesis 3:15). Siendo que Dios es un ser complejo—ontológicamente uno y económicamente diverso—revelado en varias manifestaciones, se da lugar al principio creacional donde el origen y la diversidad de la humanidad como semejanza con Dios es presentada como naturalmente buena y originalmente querida por Dios. Sin embargo, luego de la caída en el pecado, la diversidad de la raza humana sujeta al pecado es desafiada a aceptar el evangelio redentor y llamada a vivir como su Creador en relación y apoyo mutuo y complementándose los unos con las otros según la voluntad de Dios.

La fe cristiana tradicional entiende y profesa que Dios es un Ser en tres personas diversas[2] (Trinidad) en relación eterna mutua. La perspectiva de índole encarnacional acerca de la bondad y la hermandad enfatizadas en la creación da a entender que todas las criaturas son hermanos y hermanas. Esta postura ha sido enunciada por

2. Agustín de Hipona, La Trinidad; http://www.augustinus.it/spagnolo/trinita/index2.htm.

Francisco de Asís (1182-1226) (Rohr, R. 2008)[3], quien dio origen a una corriente de espiritualidad de tipo encarnacional que promovía la hermandad universal. Un ejemplo de este movimiento teológico encarnacional franciscano cuyo énfasis es la hermandad universal de toda la creación es el famoso poema de su autoría titulado en Castellano como "El Cántico de las Criaturas". Actualmente esta corriente de espiritualidad ha sido promovida en el mundo hispano por el teólogo franciscano Lázaro Iriarte de Aspurs[4], tanto en el mundo Católico Romano como en el mundo Protestante, especialmente dentro de las tradiciones Anglicanas y Metodistas. La espiritualidad franciscana, caracterizada por una disposición abierta hacia el Ecumenismo, ha sido promovida en los Estados Unidos por el fraile franciscano Richard Rohr (2008).

Además de presentar el aspecto positivo de la humanidad originalmente creada, el libro de Génesis describe el desarrollo de la humanidad en sus aspectos negativos, cuya obstinación y rebelión humana necesitaron de la intervención divina registrada como el evento de Babel, considerado el origen de las naciones y su dispersión. En su obra *Los nuevos comentarios de San Jerónimo*, Clifford y Murphy (1990) tratan con el texto de Génesis 1:11–11:26[5], elaborando sobre el tema en un capítulo acerca de "La historia de las naciones".

El pecado como agente causativo del origen de las naciones y la transculturalidad

Examinando la revelación bíblica desde el pecado de Adán y Eva hasta el relato de Babel, la apertura o entrada del pecado en el mundo ocurre por una libre voluntad que cedió ante la tentación diabólica (διάβολος, diábolos: el que divide) y trajo consigo una cadena de eventos que han herido, afectado y dañado la bondad original de la naturaleza humana (Génesis 3:3-19). El pecado de Adán y Eva—su desobediencia a la voluntad de

3. Richard Rohr, (2008) *Things Hidden; Scripture as Spirituality*, Franciscan Media, Cincinnati, pp. 33.

4. Lázaro, de Aspurz, Historia Franciscana, Chicago: Franciscan Herald Press, 1982.

5. Gén. 1:11-11:26 describe el origen de las naciones señalando cómo Dios creó el mundo, un concepto que en Génesis significa la estructuración de la comunidad de los hombres y las mujeres, actuando libremente para realizar el destino divino de llenar el mundo y de poseer la tierra. Clifford, S.J. Richard, J., Murphy, O. Carm Roland, E. The New Jerome Biblical Commentary. Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1990. p.9.

Dios y el ejercicio de su voluntad propia—trajo como consecuencia la enemistad y el alejamiento apostásico de la humanidad representada en sus progenitores. En Adán todos pecaron y se alejaron de Dios (Romanos 5:12-19) en un mover negativo cuya suma aumentada ha distorsionado, degradado y deformado a la *Imago Dei* colectiva en un momento de inercia que culminó en el evento de Babel (Génesis 6:6-9). La confusión lingüística y comunicativa resultante obligó al esparcimiento de las gentes, un evento considerado por varios exégetas como el punto de partida, división y origen de las naciones independientes.

Las naciones separadas por zonas e idiomas surgen como una consecuencia del germen de la emancipación por parte de la criatura de su Creador, siguiendo el derrotero de la rebelión original de Satán, su tentador/divisor (un concepto derivado de pasajes tales como Lucas 10:17-18; Isaías 14; Ezequiel 28:11-19; Apocalipsis 12:9) implantando en la naturaleza humana la primera tentación que resultó en la transgresión y la desobediencia de Adán y Eva (Génesis 3:4). El autor de este estudio adopta la noción de que tal pecado consistió en aceptar la propuesta del tentador, comiendo la fruta prohibida del "árbol de la ciencia del bien y el mal" (Génesis 2:17), queriendo saber y, siguiendo la sutil tentación de, "ser como Dios" (cf. Génesis 3:5). El acto desobediente y transgresor trajo como consecuencia el efecto del pecado en el mundo (Romanos 5:12) tipificado en el deseo humano de hacer su propia voluntad y la separación o independencia de Dios. Estas consecuencias afectaron (y continuarán afectando) grandemente la vida de toda la humanidad separada de Dios. Sin embargo, en el plan eterno de Dios, a su debido tiempo Dios envió a su Hijo para redimir a la humanidad (Gálatas 4:4-5). Tal redención es efectuada por fe y en obediencia al llamado de Dios, actualizada en el presente por la persona que cree, pero que llegará a su culminación con la llegada final y triunfal de Jesucristo (Apocalipsis 5:6-12; 22:2-14). Además, las naciones redimidas lo adorarán por siempre (Salmo 86:9; Apocalipsis 7:9-10).

La historia de las naciones según Clifford y Murphy (1990) presenta la secuencia o el desarrollo divisivo y separatista de la humanidad, siguiendo el paradigma mencionado en Génesis: las luchas de los hermanos Caín y Abel (Génesis 3-4; 11:26), la depravación de los descendientes de Caín (Génesis 5-6) y la destrucción de los seres

humanos por medio del diluvio universal (Génesis 7-8). El pacto de Dios incluye la promesa hecha a Noé en la cual Dios promete no volver a enviar otro diluvio (Génesis 9). El relato bíblico señala a Cam, uno de los hijos de Noé, quien degradó a su padre y como consecuencia acarreó la maldición paternal, siendo desterrado y separado de los otros descendientes (Sem y Jafet). Tal separación fomentó la repoblación de la tierra (Génesis 10), culminando en el capítulo 11 con la historia de Babel (confusión) y el esparcimiento de las gentes y las diferentes lenguas de las naciones.

El narrativo acerca de Caín y Abel aparece dentro de la unidad temática de los primeros 11 capítulos del libro de Génesis. Las preferencias, rivalidades, envidias y celos que ocurren entre hermanos aparecen desde el principio, con el registro del primer homicidio (Génesis 4:4). La actitud de envidia acoplada al sentido de superioridad por parte de Caín tuvo como consecuencia la muerte del hermano menor. Pareciera ser que la discordia nacida de la envidia y el desdén hacia Abel fue generando en Caín el sentirse desplazado y la búsqueda de atención hacia sí mismo asociada a su inseguridad propia generó una lucha por establecer control y poder entre hermanos. El relato bíblico, visto desde una perspectiva meta-histórica, considera la envidia como el factor que da lugar al "efecto dominó" que genera desunión, exclusividad y rivalidad entre hermanos. El primer acto homicida ha sido tradicionalmente interpretado como el fruto y consecuencia del pecado original cometido contra Dios. Tanto la búsqueda de la autonomía e independencia de Dios, como el fomento de la actitud de superioridad y exclusividad, representan actitudes, posturas y conducta asidua y repetitiva en las Escrituras tipificadas en el relato donde todos los hombres en solidaridad y arrastre mutuo se unen para edificar la Torre de Babel buscando que les iguale a Dios al "hacerse a ellos mismos un nombre" (Génesis 11:4). El concepto o idea de darse a sí mismos "un nombre" proporciona la base para establecer la autoridad propia ya que la costumbre de adjudicar un nombre representaba la autoridad de definir a su semejante (Adán recibió el mandato divino de adjudicar nombres a todo lo creado por Dios en Génesis 2:19-20; notemos que Adán [Ish] no definió a su mujer [Isha] sino hasta después de haber pecado y distorsionado sus percepciones, adjudicándole un rol [Eva, madre de todo ser viviente], Génesis 3:20). Según la

postura patriarcal, mayor era la persona que definía que la persona definida. El relato de Babel retrata la postura obstinada y desafiante del ser humano natural. Tal evento denota el deseo de superioridad e independencia de Dios por parte del ser humano (Génesis 11:4). Tal postura tipológicamente paradigmática da lugar a las divisiones, el egoísmo, la misoginia, el etnocentrismo y la búsqueda de exclusividad por parte de los grupos que buscan obtener o mantener control por parte de aquellos caudillos como Nimrod para subyugar a sus semejantes.

La espiritualidad franciscana, así como también las características relacionales de la espiritualidad Wesleyana, se basan en la intención original denotada en la pristinidad y bondad de la creación del ser humano a la semejanza de Dios. La creación original fue expresada en una gama multiforme de elementos, minerales, flora y fauna dentro de la totalidad de la creación. La humanidad y todas las criaturas se adaptan o ajustan a las circunstancias particulares del entorno ecosistémico, manifestando diferencias que a su vez responden y se ajustan a las circunstancias geográficas y climáticas. A causa del pecado, se deduce que por la confusión originada en la diversificación humana, fue originada en Babel y proliferada en el correr del tiempo, ha sido interpretada negativamente en las diferencias culturales y su interrelación notadas en la multitud de diferentes tipos de rostros, colores, naciones y etnias. La humanidad afectada por el pecado ha sido provista de redención para ser restaurada en su bondad creacional y actualizada más allá de la misma. Tal redención es efectuada y actualizada por medio de la fe y la obediencia ejercida como un acto voluntad, volviendo a la comunión con Dios, siguiendo sus dictámenes y confiando en Él (Romanos 5:12-21). El retorno a la voluntad original del Creador consiste en volverse hacia Dios, en aceptar su voluntad y seguir el llamado a relacionarse con Él, de amarle y seguirle, buscando tener relaciones armoniosas con todas las personas y con toda la creación. Este proceso resulta en la aceptación y valoración de las diferencias culturales como una actitud de alineamiento positivo por parte del ser humano al unirse a la voluntad del Creador. Este movimiento en el humano es fruto del amor a Dios manifestado en el amor al prójimo y a toda la obra realizada por Dios, lo cual promueve el encuentro transcultural con otros seres humanos en su entorno y sus circunstancias. El amor es la respuesta que sana o revierte las consecuencias del pecado original

que divide a los seres humanos y dirige al creyente hacia el propósito original de establecer la unidad en la diversidad como el objetivo de la experiencia transcultural. Pedro en su carta dice, "Sobre todo, sed fervientes en vuestro amor los unos con los otros, pues el amor cubre multitud de pecados" (1 Pedro 4:8).

Los principios bíblicos creacionales de Génesis que han sido mencionados, vertidos en términos teológicos, se integran a los principios filosóficos y antropológicos en la obra de José Ortega y Gasset ("Meditaciones del Quijote", 1914). El autor de esta obra alega que las diferencias culturales son resultados de las circunstancias (o fenómenos) particulares y sugiere que tales diferencias pueden ser redimibles, llegando a convertirse en complementarias. Polischuk (2012) menciona que la redención del pecado de Adán y sus consecuencias divisivas han sido provistas de redención, dando lugar a la restauración del plan original (Gálatas 4:1-7) a través del camino que lleva a la salvación (Juan 14:6) y dejándose transformar por el Espíritu Santo, cambiando o pasando de la cultura de este mundo para asumir la cultura de Dios (Romanos 12:1-2; Polischuk, 2012, p. 90). Este proceso describe el camino o movimiento de retorno al plan de Dios, aceptando el llamado de Dios para seguir un derrotero trazado en su voluntad así como el llamado de Dios a Abram de dejar a su tierra y parentela y caminar por fe hacia una tierra prometida (Génesis 12:1-3) para establecer un pueblo modelo y ser de bendición a todos los pueblos de la tierra.

El proceso de restauración de la relación con Dios y el camino transcultural

El propósito original de Dios de relacionarse y bendecir a la humanidad se inicia con el llamado de Abram. Tal llamado proactivo demandó la participación y colaboración del ser humano en Su plan salvífico y la fe y obediencia de Abram resultarían en la bendición irradiada a todas las naciones de la tierra (Génesis 12:1-3). Teológicamente hablando, la confusión y división de las naciones se inicia en Babel a causa de la soberbia y rebeldía del ser humano y el deseo de control, superioridad y separación del Creador, acarreando como consecuencia la confusión de lenguas y la separación del pueblo en muchas naciones. También es cierto que el

inicio del camino a la salvación y el retorno a la unidad con el Creador fue iniciado por la fe y obediencia de Abram al seguir el mandato de Dios y lanzarse a caminar hacia la tierra prometida. Abram obedeció a Dios lanzándose a caminar en fe sin saber cuál sería su destino, poniendo su vida, su familia y pertenencias en las manos de Dios, armado de una actitud de total dependencia y confianza en Dios quien lo llamaba. Salió con todos los suyos hacia la tierra prometida (Hebreos 11:8; Éxodo 3:17, 33:3) para establecerse y adorar allí y ser canal de bendición para todas las naciones de la tierra (Génesis. 12:1-3).

La redención de Dios: El cambio de nombre del Padre de la fe

El paso de fe en obediencia a Dios por parte de Abram es seguido por la bendición donde Dios, en respuesta a las dudas y conjeturas del patriarca y en virtud a su autoridad le cambia el nombre de Abram a Abraham. El nombre original Abram significa "padre alto". Considerando la fiel obediencia de Abram, Dios le revela su intención de convertirlo en bendición a las naciones, transformando su carácter y asignándole un nuevo nombre, Abraham ("padre de multitudes"), afirmando la promesa de que en su vejez tendría descendencia y que esta descendencia sería “como las estrellas del cielo... como la arena del mar" (Génesis 15:5) y que la bendición acompañaría a su descendencia a través de la historia. En particular, “*la simiente*” de Abraham—Jesucristo—sería de bendición a todas las naciones de la tierra (Génesis 22:18).

Aún después de echar a Agar y a su hijo, la esclava con la cual tuvo a Ismael de acuerdo a las costumbres de su época y de quien saldrían numerosos pueblos, Dios protegió a su descendencia en el desierto y generaciones posteriores. Sin embargo, de acuerdo a la promesa original fue con el hijo de Sara, la mujer libre, por lo que Isaac y su simiente heredarían las bendiciones particulares prometidas por Dios (Gálatas 4). De modo que Abraham sería el progenitor de los israelitas, los ismaelitas y de los creyentes que aceptarían a la simiente de Abraham, Jesucristo. Según la teología paulina, el creyente también puede reclamar a Abraham como su padre en la fe (Gálatas 3:7). Para nuestras consideraciones, Abraham, al dejar su tierra, su casa y su cultura y aprender a ajustarse a las

circunstancias de todos los lugares donde él habitó, también es un modelo de la persona en la posición de ministro quien, siendo llamado por parte de Dios, inicia el camino transcultural. Por eso, de forma semejante a Abraham, las personas líderes transculturales se convierten en modelos o medios de gracia para las iglesias que les reciben.

Los patriarcas del Antiguo Testamento como modelos para la persona líder llamada al ministerio transcultural

Las Sagradas Escrituras describen la secuencia temporal en la cual Dios guía a su pueblo de manera progresiva, educándole para que estuviera listo y dispuesto a actualizar el propósito de Dios a su debido tiempo. Dios inició su plan con Abram, quien, caminando en obediencia a Dios, salió de su país natal Ur de Caldea (Génesis 15:7; 26:4) dejando su cultura nativa con destino a Canaán y siendo llamado a establecer una nueva nación (Éxodo 3:17). Otras personas dentro de la revelación vetero-testamentaria que son mencionadas como modelos de líderes abiertos y totalmente involucrados en lanzarse en fe a iniciar experiencias de ajuste transcultural. Todos ellos sobresalen por su sólido carácter y dotes de liderazgo. José, el hijo de Jacob, es presentado como un modelo de ajuste y liderazgo transcultural. Habiendo sido involuntariamente vendido por sus hermanos, alejado de su tierra, de su idioma y de su cultura y esclavizado, llega a convertirse en un administrador en Egipto (Génesis 41:40). Los capítulos 37 al 41 describen las luchas, sufrimientos y retos que José pudo vencer bajo la providencia de Dios.

José tuvo que asumir la fuerza del carácter, unida a la dirección divina administrando sus dones de visión e interpretación de sueños, los cuales luego le ayudaron y equiparon para poder llegar a ser administrador del imperio egipcio. José es un ejemplo de cómo Dios usa a una persona, sus dones y experiencias, aun las más negativas, para lograr su propósito. Su fidelidad a Dios, su comportamiento ético y moral, sumados al ejercicio de sus dones y a su sabiduría, le ayudaron en su ajuste transcultural para servir a los propósitos de Dios y del pueblo foráneo al cual ministró. Como parte de su proceso transcultural, José aprendió el idioma y la cultura de los

egipcios, y por ello llegó a ser respetado por el faraón y sus súbditos. Logró salir de la esclavitud—la intervención de Dios lo liberó—llegando a ser un administrador de los bienes del faraón, usando su posición para salvar a su familia o clan del hambre que sobrevino a la tierra, como también salvó al pueblo egipcio. De manera que José se convirtió en otro eslabón dentro de la cadena de bendición a las naciones, transmitida por los descendientes de Abraham, dando así continuidad a la promesa de Dios hecha al padre en la fe (Génesis 12:3).

Lamentablemente, con el correr del tiempo, la descendencia de Abraham (y de José) terminó siendo objeto de esclavitud bajo el imperio egipcio (Éxodo 3: 1-18). En su tiempo, aparece el personaje más importante del Antiguo Testamento, quien también representó el modelo bíblico por excelencia de ajuste transcultural. Luego de 430 años de esclavitud, Dios llamó, equipó y acompañó con su gracia a Moisés, un líder excepcional dentro de la historia redentora de Dios. Moisés fue elegido por YHWH para liberar al pueblo hebreo de Egipto. El es usado por YHWH como su representante y portavoz para anunciarle la pronta liberación. A su debido tiempo, YHWH lo usaría como su instrumento para indicarle al pueblo hebreo que habría de separar las aguas del Mar Rojo y conducirle por medio del desierto en el éxodo de la esclavitud y la opresión del imperio egipcio para devolverle su dignidad y libertad, consolidando la formación del pueblo de Dios y restaurarle a la tierra prometida (Éxodo 3:17). La historia de la liberación y éxodo de Israel es una prueba de la fe de un pueblo pequeño animado con el propósito divino de establecerse en la tierra deseada. Sin embargo, sus altibajos humanos son registrados en el proceso de peregrinaje bajo el sol como signos de la debilidad humana en necesidad de guía en su derrotero. Moisés, en obediencia al mandato y la dirección de Dios (Éxodo 6:7) y empoderado a través de Su mano, logra sacar al pueblo hebreo de Egipto (Éxodo 7:5-14:31). Dios, por medio de Moisés anunció el envío de las plagas destinadas a doblegar al Faraón egipcio, lleva al pueblo a la orilla del mar, siendo perseguidos y acorralados por el ejército imperial. Ante la amenaza inminente, YHWH usó a Moisés como su colaborador (representante visible del Dios invisible) cuando separó las aguas del Mar Rojo como prueba del poder libertador y preservador de Dios. Habiendo cruzado en fe el Mar Rojo, llevó a los israelitas a una redefinición de su carácter comunitario: de ser un pueblo sin

dignidad, sin libertad de decisión o control, de sentirse muertos en vida por ser un pueblo esclavo, a llegar a convertirse, por su libre elección de obedecer a Dios, en un pueblo libre, con identidad y dignidad propia y dirigido bajo la mano de Dios (un paso paradigmático para ilustrar la unidad de un pueblo de fe). El pueblo de Israel, en medio de las peripecias del desierto durante el éxodo, recibió de Dios un pacto a través de Moisés el mediador. Los israelitas aceptaron la Ley como su convenio de vida para convertirse en el pueblo elegido por Dios (Deuteronomio 28). El pueblo libertado por Dios adquirió el poder intrínseco de las personas libres: la virtud de aceptar el Pacto como pueblo elegido de Dios (Éxodo 6:7-8; 19:3-8) para luego lanzarse a peregrinar, a transitar el camino de los libres, llegando a su destino y fundando la nación de Israel en la tierra prometida.

En toda la literatura vetero-testamentaria, Moisés es presentado como el prototipo de líder ejemplar (antecesor al Mesías) y modelo del líder transcultural, quien, siendo llamado por Dios (Éxodo 3:1-15), elige libre y amorosamente obedecerle y seguirle, por lo que es equipado por el Espíritu Santo con la unción (Juan 15:26) para emprender una misión o experiencia transcultural. Las características de Moisés como tal líder transcultural pueden ser enunciadas: un hebreo que nació en Egipto, un país extranjero; un descendente de Jacob, de la tribu sacerdotal de Leví (Éxodo 2:1-10); criado por la hija del Faraón egipcio y por su madre—quien por la providencia divina era la sirvienta o nodriza hebrea—(Éxodo 2:5-11). De manera que Moisés fue socializado bilingüe y biculturalmente, hablando en hebreo (su idioma maternal) y educado en toda la sabiduría egipcia, lo cual permite deducir que hablaría con un acento egipcio (McSpadden, 2003). Tal es la experiencia de muchas personas de origen hispano de la segunda generación en los Estados Unidos, siendo educadas en toda la sabiduría existente en el entorno de su época, capacitadas intelectualmente y pragmáticamente en su ciencia, sus artes y demás afines. Dios es quien llamó a Moisés y lo usó como líder para liberar al pueblo hebreo de la esclavitud egipcia y lo llevó de vuelta a la tierra prometida. Este modelo puede servir de paradigma a aquellos pastores y pastoras hispanas que han decidido ser socializados bicultural y bilingüemente para ser de provecho en una cultura imperial con sus dotes de mayordomos transculturales de Dios.

Otro personaje que ejemplifica a un ministro emprendiendo el reto transcultural a semejanza de Abraham, José y Moisés lo es la persona de Ruth la moabita, de la cual desciende el rey David. Ella pudo haberse quedado en su pueblo natal luego de enviudar de su esposo hebreo. Pero Ruth decidió libremente seguir a su suegra Noemí, de manera que Ruth se hizo parte no solamente de un pueblo diferente al suyo, sino que también se ajustó a un idioma con una cultura diferente a la suya. Incluso, también cambió sus creencias religiosas pasando de ser una adoradora de muchos dioses para convertirse en adoradora del único Dios (YHWH) (Rut 1:16). De forma similar, el profeta Daniel es otro modelo distinto para el ministro desafiado por una experiencia transcultural. Daniel, de ser un joven hebreo desterrado en Babilonia, asume y se adapta al idioma y cultura babilónica durante el tiempo del exilio y permanece en fe conservando sus costumbres levíticas (Kosher), dando testimonio de su lealtad a Dios y cumpliendo sus mandatos en medio de la persecución. Por su fidelidad a Dios y sus mandatos, Daniel no sólo fue de agrado a Dios, sino también agradó a Nabucodonosor, el rey del imperio (Daniel 5:28). Otros dos diferentes personajes que sobresalen en el Antiguo Testamento por la solidez de su fe y carácter lo son Mardoqueo y Ester. Ambos personajes, aunque se mantuvieron ocultando su identidad como judíos, sostuvieron su fe y sus costumbres y se convirtieron en ejemplos de líderes que vivieron su fe en tierra e imperio extranjero, por lo que nos sirven como modelos saludables de líderes transculturales. Ambos son prototipos para los líderes hispanos colocados en experiencias transculturales, quienes, investidos por la presencia y gracia de Dios, pueden enfrentar sus desafíos de ajuste transcultural dentro de sus nombramientos en iglesias de la cultura dominante en la IMUF.

Jesucristo: Centro y modelo paradigmático de liderazgo transcultural

Luego de 400 años de silencio profético, el anuncio de la llegada del Mesías es hecho con la alusión registrada por Lucas: Jesús será la "luz de revelación a los gentiles y gloria de tu pueblo Israel..." (Lucas 2:32). El Nuevo Testamento continúa con el pensamiento de la visión bíblica redentora a través de la visión que presenta el apóstol Pablo. El apóstol presenta que el pueblo elegido de Dios ya estaba preparado para recibir a Jesucristo, la

simiente de Abraham a quien le fue hecha la promesa (Gálatas 3:19), porque los tiempos y el proceso de la revelación de Dios se habían cumplido y llegado a la *plenitud* de su madurez (en el griego original, πλήρωμα [*"pleroma"*]: plenitud) de los tiempos (Gálatas 4:4). Dios envió a su Hijo unigénito Jesucristo, el Verbo encarnado (Gálatas 4:4; Lucas. 1:26; Juan. 1:14) y nacido en Belén de Judea (Miqueas 5:2; Lucas. 2:4) para liberarnos del pecado y abrirnos las puertas de los cielos y quien culminará la redención humana al final de los tiempos (Apocalipsis 4:1-11).

Era necesario que el Hijo de Dios asumiera toda nuestra condición humana para poder rescatar *ha-adam* (la humanidad) del pecado (Hebreos 2:5-11). Considerando el relato de la niñez de Jesucristo en el evangelio de Mateo, el narrativo presenta el hecho de que José y María, a semejanza de José el hijo de Jacob o Israel, compartieron la necesidad de tener que huir a Egipto para salvarle la vida al pequeño Jesús. Las consideraciones análogas aparecen en la historia de José, quien fue vendido como esclavo y llevado a Egipto y llegó a convertirse en el salvador de toda su familia del hambre devastador de aquellos tiempos cuando envió a buscar a su familia para que no perezcan. Análogamente, por causa de la envidia y persecución de Herodes el Grande, y gracias a que José, padre adoptivo de Jesús, fue dirigido por la revelación en sueños que llevara a María y al niño Jesús a Egipto para refugiarse de la posible muerte temprana de Jesús, la cual pudiera haber impedido el cumplimiento de todo lo predicho del Mesías en las Sagradas Escrituras y así la salvación de la humanidad por su sacrificio en la cruz. Esa fue la razón por la cual fue refugiado en Egipto también. Ya después de un corto tiempo, por revelación en sueños a José (otro soñador), sus padres y Jesús retornaron del exilio (Mateo 2:13-15). José y María regresaron con Jesús y se establecieron en Nazaret de Galilea (Mateo 2:19-23), una región que también estaba expuesta a los gentiles, de forma que Jesús, desde sus primeros años y mientras crecía, estuvo expuesto a diversas costumbres y culturas del mundo de los gentiles, es decir, a la experiencia transcultural.

El mismo Jesús durante su ministerio se expuso al contacto con otras culturas distintas a la cultura hebrea. Un ejemplo de este proceso figura en el pasaje cuando Jesús, yendo a Jerusalén y pasando por la periferia entre

Samaria y Galilea, sanó a diez leprosos en el camino. El evangelista registra el hecho de que el leproso de origen samaritano fue el único que regresó para darle las gracias (Lucas 17:11-19). Jesús sanó a la niña de una mujer siro-fenicia (Marcos 7:24-30) y al esclavo de un centurión romano (Lucas 7:1-10), entre otros milagros. El simple hecho de que el letrero que colocaron en la cruz en la que le crucificaron registró la razón de la condenación de Jesús con el título "Jesús Nazareno, Rey de los Judíos" escrito en latín, griego y arameo (Lucas 23:38) refleja la interacción integral existente en el momento histórico de la crucifixión y su alcance universal, expuesta como la evidencia transcultural-universal referente a Jesús como el Salvador del mundo.

Habiendo experimentado el influjo de otros idiomas, Jesús desarrolló su carácter transcultural, adaptándose a las circunstancias culturales experimentadas en su vida. Es desde Galilea que Jesús llamó (Mateo 4:18-22) y preparó a sus primeros discípulos para más tarde enviarlos a predicar el evangelio con el fin de hacer discípulos de todas las naciones (Mateo 28:16-20). En consecuencia, la expansión del evangelio como semilla del reino de Dios siempre se ha valido de instrumentos o medios para transmitir la gracia de Dios: los seres humanos redimidos. Los enviados o apóstoles han estado ejerciendo a través de los tiempos dos importantes decisiones: (1) aceptar libremente el llamado de Dios a emprender su jornada de vida en obediencia (tal como lo hicieron Abram, Moisés y Pablo entre otros) asumiendo el reto de la experiencia transcultural; y (2) aceptar el reto de servir al pueblo que los recibe como emisarios del evangelio en su contexto vital, incorporándose a su idioma y cultura local. Tal es la razón por la cual Jesús, luego de realizar su misión salvadora dando su vida y de asumir libremente su pasión, muerte y resurrección, comisionó a sus discípulos a evangelizar a todas las gentes en todos los rincones del mundo.

Modelos de líderes transculturales en el Nuevo Testamento

Los discípulos irían a llevar el evangelio a otras tierras, aprenderían otros idiomas y Dios los usaría tal como eran—con todas sus virtudes y defectos, con su acento de origen y sus limitaciones culturales—para implantar la semilla del reino de Dios. La mayoría de ellos, siendo galileos, obedecieron al llamado como una red

de sembradores del evangelio entre otras naciones, adaptando su estilo de vida entre la gente de culturas diferentes a la judía. Es notable reconocer el reto de la transformación mental, incluyendo los sentimientos y las costumbres que presentan la experiencia transcultural registrada en el primer siglo, según el narrativo del libro de los Hechos. La Escritura presenta a Pedro como un apóstol culturalmente etnocéntrico, quien al ser comisionado a ministrar a los gentiles (en la casa del centurión romano llamado Cornelio, Hechos 10:1-48) debió ser redargüido por el mismo Espíritu Santo con una revelación en éxtasis y un mandato singular: "Levántate, Pedro, mata y come"—alusión hecha por la voz que implicaba capturar, matar, comer y digerir animales considerados impuros por el judío—lo cual el apóstol entendió como el mandato de ministrar a los gentiles. Los gentiles eran considerados despectivamente impuros por los judíos, semejantes a las designaciones que definían a los animales de carácter inmundo (Levítico 11; por ejemplo los cerdos). En su postura etnocéntrica defensiva, Pedro se excusó ante el mandato durante el éxtasis con un pretexto, "Señor, no; porque ninguna cosa común o inmunda he comido jamás" (Hechos 10:14). El mandato transcultural es patentizado en la expresión de la voz superior que le dijo tres veces: "lo que Dios limpió, no lo llames común (impuro)" (Hechos 10:15-16). Es decir, la revelación desafiante al apóstol representó un llamado a dejar a un lado sus creencias religiosas y culturales (etnocentrismo y legalismo ritual de origen Levíticas) y ministrar a las personas de otra cultura (paso transcultural) a quienes Dios ha llamado a su reino y de incluso recibir la generosidad de la comunidad transcultural aceptando comer los alimentos prohibidos en la Ley de Moisés por ser considerados inmundos, desechables, viles (Levítico 3:17; 11:47; 17:12-14; 1 Corintios 1:26-29). El ministro designado a una experiencia transcultural, a semejanza del apóstol, debe de dejar de lado su etnocentrismo y aceptar el reto de ajustarse y ministrar dentro del entorno de su nueva cultura.

El más reconocido de todos los apóstoles por los cristianos ha sido Pablo, conocido especialmente por la epifanía o encuentro con el Señor cuando era llamado Saulo de Tarso. El apóstol había sido criado entre gentiles, siendo hebreo de nacimiento (Filipenses 3:5-6), y también fue ciudadano romano y poseedor del conocimiento lingüístico y cultural del mundo hebreo y romano. Pablo manejaba los idiomas hebreo, griego y latín (Hechos

21:37-40; 22:3-5, 25-29) y su formación bíblico-teológica tuvo lugar en la escuela de Gamaliel en Jerusalén. Luego de su conversión a Cristo, Pablo asumió con pasión el reto de compartir las buenas nuevas—evangelizar—a personas de otras culturas, catapultando el proceso de evangelización transcultural iniciado por Pedro (Hechos 21:39; 1 Corintios 14:18). La mentalidad y el empuje transcultural del apóstol Pablo es formidablemente resumida en su expresión registrada en la carta a los Romanos donde él se consideró "deudor" a los gentiles: "Tengo obligación tanto para con los griegos como para con los bárbaros, para con los sabios como para con los ignorantes" (Romanos 1:14). Los "bárbaros" eran las personas que no dominaban el griego—el lenguaje universal de la época—etiquetados de tal forma degradante por los sofisticados que dominaban tal lengua. A menudo pareciera ser que el evangelio respetuoso de todos los asuntos culturales se sobrepone a la intención de cambiar la naturaleza humana hacia una nueva creación (2 Corintios 5:16-17).

El ministerio transcultural de Pablo no sólo se ajustó a las exigencias culturales reinantes—su acomodo y asimilación en asuntos periferales—sino que también desafió en sus bases ontológicas, epistemológicas y fenomenológicas (Hechos 9:15; 26:15-18). Quizás el ejemplo más evidente del carácter y visión de ministerio transcultural paulino lo encontramos en el pasaje en su primera carta a los Corintios donde dice, " Me he hecho a los judíos como judío, para ganar a los judíos; a los sujetos por la ley, (aunque yo no esté sujeto a la ley) como sujeto a la ley, para ganar a los que están sujetos a la ley; a los que están sin ley, como si yo estuviera sin ley (no estando yo sin ley de Dios, sino bajo la ley de Cristo), para ganar a los que están sin ley. Me he hecho débil a los débiles, para ganar a los débiles; a todos me he hecho de todo, para que de todos modos salve a algunos. Esto lo hago por causa del evangelio, para hacerme copartícipe de él." (1 Corintios 9:20-23). Tales textos paulinos de Efesios 5:25 y 1 Corintios 9:20-23 desafiaron las costumbres culturales de su época, en las cuales no había mucho respeto a la dignidad de las mujeres ni de los gentiles, a su igualdad y semejanza ante Dios. Observamos que tales mandatos fueron anunciados por un hebreo que era ciudadano romano y estaba escribiendo en griego. En su esencia, el evangelio proveniente de Dios está en todas las culturas y llama a las personas en el ministerio a

transcender su cultura nativa y sumergirse en la nueva cultura de los destinatarios del evangelio. El cuerpo ministerial hispano es llamado a contextos transculturales y puede tomar nota de tal actitud y disposición a servir. Aunque este proceso demanda la energía del pastor o pastora, este proceso es uno de obediencia a Dios y es la razón por la cual Dios envía a las pastoras y pastores a asumir esta experiencia de dar testimonio del evangelio de salvación a otras culturas como Pablo lo hizo y está registrado en el libro de Hechos (Hechos 26:15-18).

Personajes como Pedro y Pablo, Abraham y José, Moisés, Ruth, Mardoqueo y Ester son modelos paradigmáticos de lo que es responder al llamado de Dios "de serle obediente e investido por el Espíritu Santo" (Polischuk, 2012) y asumir el reto del ajuste transcultural "contra viento y marea" haciendo la voluntad de Dios. Ninguno se detuvo frente a las vicisitudes y contrariedades que encontraron en sus vidas, sino que con la gracia de Dios siguieron caminando en la fe como verdaderos ministros que no tienen fronteras a la hora de llevar el evangelio a otras lenguas y culturas. Las cualidades de estos y otros hombres y mujeres de la tradición bíblica pueden ser tomadas como modelos de los rasgos que toda persona en el ministerio debe poseer como seguidora de Jesucristo que se compromete en la misión de llevar el evangelio y de ser instrumentos de la gracia divina en contextos transculturales. En el proceso del ejercicio de sus ministerios, los apóstoles llegaron a las nuevas tierras sin muchas pertenencias, aprendieron sus idiomas y costumbres, se hospedaron en casas de personas locales (Mateo 10:7-14; Marcos 6:8-11; Lucas 9: 3-5) y comieron y se vistieron conforme a las personas nativos de aquellos lugares (Hechos 10:13-15; 1 Corintios 3:17). Con mentalidad transcultural, los misioneros consumieron los alimentos que les ofrecían los habitantes de esas tierras. Tal mentalidad transcultural animó a estos propagadores del evangelio, quienes fueron iluminados y revestidos por el Espíritu Santo y por la palabra recibida del mismo Señor, la cual fue sembrada y germinada en sus corazones. La acción de la gracia de Dios infundida por el Espíritu Santo fue transformándolos y les encaminó hacia tal adaptación funcional (Lucas 8:5-8). Los encuentros transculturales, alentados por la palabra evangélica contextualizada y supervisados por el Espíritu Santo, les fueron llevando a madurar en sus ministerios y les siguió transformando en su carácter y conducta para llegar a la medida

de Jesucristo (Efesios 4:13). Siendo investidos y capacitados por el Espíritu Santo llegaron a ser "cartas abiertas" a ser leídas por las personas a quienes consideraron sus iguales y el objeto de su ministerio (2 Corintios 3:2, 5:17; Gálatas 3:28; 1 Timoteo 4:6). Con humildad, justicia y la unción del Espíritu Santo fueron agentes de conversión a las personas transculturales que habitaban en lugares diversos, estableciendo iglesias en estos lugares.

En el transcurso de la historia de la iglesia, los sucesores de los apóstoles continuaron la obra iniciada por sus predecesores a través de la evangelización de los continentes conocidos hasta el tiempo del Renacimiento. La evangelización tomó otros destinos ante el descubrimiento de las nuevas tierras desconocidas por europeos-caucásicos, miembros de la cultura dominante y el encuentro con nuevas culturas ya existentes que se han añadido como objetos de evangelización. El descubrimiento de los continentes americanos ofreció un desafío enorme a las misiones cristianas. Surgieron apóstoles y evangelistas que llegaron a las costas caribeñas, una gran parte del mundo desconocido hasta entonces, quienes se dieron a la tarea transcultural de evangelizar a los aborígenes que habitaban en los recientemente descubiertos continentes americanos. Un ejemplo de esto es el proceso transcultural realizado por algunos de los misioneros franciscanos y jesuitas al llevar el evangelio a las culturas aborígenes americanas. En particular, notamos la evangelización de los pueblos aborígenes de Méjico. Los misioneros franciscanos, buscando conocer el idioma y cultura de tales pueblos, comenzaron relacionándose y jugando con la niñez. Así fue como estos primeros misioneros del evangelio aprendieron el lenguaje de los (aborígenes) Aztecas[6] y tradujeron la Biblia a su lengua nativa[7]. En otros casos, los misioneros jesuitas llegados a tierras sudamericanas aprendieron otras lenguas, tales como el guaraní en Paraguay y el quechua en el Perú. Este proceso de intercambio y transformación transcultural ha sido, y continúa siendo, un proceso dinámico que ha ocurrido y continuará ocurriendo en las Américas. Lamentablemente, el acercamiento a los nuevos pueblos y sus culturas por parte de los descubridores o conquistadores europeos no siempre partió del principio de la igualdad y dignidad del ser humano

6. Iraburu, J. M., http: www.hispanidad.tripod.com/hechos8.htm.

7. http://www.historicas.unam.mx/publicaciones/revistas/nahuatl/pdf/ecn41/852.pdf.

como la *Imago Dei* afirmada en el texto creacional de Génesis 1:26 y corroborado en los relatos de las primeras comunidades cristianas.

Es de notar que hace ya más de cien años, el pastor T. J. Gordon ha sido el fundador de la primera escuela de misiones estadounidense en Boston, Massachusetts (hoy día, las instituciones del Gordon College y el Gordon Conwell Theological Seminary) con el objetivo de entrenar hombres y mujeres en su preparación misionera, destinados a evangelizar a las naciones del lejano Oriente.

La iglesia integrada por su cuerpo pastoral y sus congregantes, aun cuando es definida ontológicamente como el pueblo unido de Dios (1 Corintios 12:12-27; Efesios 4:13) y siendo dirigida por el Espíritu Santo (Romanos 8:14; 1 Corintios 12:11), compuesta por hombres y mujeres formados por Dios a su imagen y semejanza, pero heridos y deformados por el pecado de Adán y Eva (Romanos 3:23), a menudo no captan la perspectiva transcultural delineada en Hechos 10 ni de 1 Corintios 9 de asimilarse a la cultura de los pueblos a los cuales son enviados. Las personas misioneras del primer siglo, habiendo experimentado el ser reformadas por la gracia de Dios, compartieron el evangelio según sus capacidades y limitaciones. A semejanza de aquellos pioneros, el pastor y la pastora hispana necesita reconocer que están expuestos constantemente a las interacciones dinámicas y cambiantes de un contexto desafiante, de gran movilidad demográfica y diversidad cultural (Polischuk, 2012, p.19). Tales factores innegablemente producen encuentros y conflictos interpersonales y organizacionales de origen transcultural.

La iglesia de Cristo es germen, levadura y presencia de Cristo en el mundo. Un escrito que trata sobre la ontología del consejo pastoral tomado del libro *El Consejo Integral* del Dr. Pablo Polischuk, aplicado al contexto del ministerio hispano transcultural, enfatiza el principio que la persona ministerial, para representar a Cristo en su contexto vivencial asistido por el Espíritu Santo, debe reconocer su realidad personal en todas sus dimensiones,

> "buscando estar en 'unión' con Cristo o estar 'en Cristo' es acoplado al concepto del 'ser descentrado', dialógico o relacional (a contraposición del ser narcisista, egoísta, individualista),

ambos esenciales para entender la coparticipación humana-divina en el proceso terapéutico sanador,"[8]

Este argumento es válido para el contexto del servicio ministerial transcultural. En el inicio de la evangelización de los pueblos de América, algunos ministros de la cultura dominante se dieron a la tarea misional usando como su base teológica ciertos paradigmas vigentes de la época animados de superioridad cultural a los aborígenes, cuyos resultados han sido criticados como una especie de imposición cultural-imperial de origen europeo. Habiendo sido formados en tales entornos, creían que su cultura europea-caucásica era superior a la cultura de los aborígenes que les recibieron. Lamentablemente, según este autor, los vestigios de este entendimiento y las actitudes etnocéntrica aún son perceptibles en la actualidad en la cultura popular en los Estados Unidos.

El clero hispano como instrumento de transformación de la iglesia dentro de la cultura dominante

Reflexionando desde un marco de referencia pertinente a los tiempos de la colonización de América, algunos historiadores hispanos escribieron acerca de la vida de los aborígenes receptores del evangelio, donde alegan que los nativos adoptaron un estilo de vida simple. Por otra parte, muchas de las personas de origen europeo involucradas en el proceso de la evangelización de América percibían su contexto histórico-cultural dentro de una cosmovisión concreta, lineal y bidimensional de la realidad. Visualizaban a los aborígenes como inferiores, donde el mundo era concebido como uno plano y promovían la desigualdad o superioridad de sus colonizadores europeos. Citamos a Emilio García[9] en sus observaciones descriptivas, las cuales aparecen en la nota al calce[10]. Según las

8. Polischuk, Pablo (2012). El consejo integral: Su ontología, teología, psicología y praxis. pp.9.

9. García García, Emilio. Bartolomé de las Casas y los derechos humanos. http://eprints.ucm.es/12666/1/bartolome_de_las_casas.pdf.

10. "Es muy famoso el debate entre Fray Bartolomé de las Casas y Juan Ginés de Sepúlveda. El texto de Sepúlveda, Democrates alter, sostenía la inferioridad de los indios y la conveniencia de su sometimiento a sus conquistadores. Las Casas hizo lo imposible ante el Consejo de las Indias y el Consejo de Castilla, impidiendo su publicación… Pero un resumen de este, con el título de Apología, lo conseguirá publicar en Roma. Contraatacó Las Casas: "deliberó el dicho obispo de Chiapas escribir cierta Apología… el Doctor, en defensa de los indios, impugnando y aniquilando sus fundamentos, y respondiendo a las razones y a todo lo que el doctor pensaba que le favorecía, declarando al pueblo los peligros, escándalos y daños que contiene su doctrina... La cuestión central era "si es lícito a Su

observaciones de este autor, esta antigua visión desigualitaria y etnocéntrica es característica de la cultura dominante con respecto a las culturas aborígenes de América es promovida en la actualidad por algunos sectores de nuestra sociedad, dando lugar a la posibilidad de que tal postura fomente experiencias y conflictos transculturales, o malos entendidos, aún cuando las relaciones interpersonales seas animadas con las mejores intenciones, pero basadas (natural e inconscientemente) en paradigmas o principios de desigualdad. Esto sucede primeramente como consecuencia de que todos los seres humanos han sido afectados por el pecado y, en consecuencia, manifiestan la debilidad personal amalgamada a los paradigmas misionales inadecuados, dando lugar al surgir de pensamientos de superioridad, actitudes de control o envidia, similares a las actitudes hostiles demostradas por personas como Caín (Génesis 4:4), o el etnocentrismo de los líderes religiosos judíos hacia los gentiles, suprimiendo, negando o rechazando los principios escriturales originales y la visión de Dios para la humanidad redimida. La intención de este capítulo es la de estimular la visión que debe dirigir al pastor y a la pastora a ver a las personas semejantes con amor, empatía y entendimiento transcultural—actitudes contrarias a las tendencias popularmente aceptadas, animadas de la búsqueda de poder, control y reconocimiento. El entorno del mundo lleno de luchas y conflictos sociales, étnicos y culturales presenta un gran reto a las personas que ministran, causando el desarrollo del estrés y la ansiedad que batalla contra la disposición de ser servidores de los pueblos que necesitan ver la luz del evangelio en un mundo en tinieblas. La persona que recibe y acepta el llamado de servir en tales experiencias transculturales debe asumir el reto de ser ministro del evangelio de salvación a ser predicado en medio de los conflictos anteriormente mencionados, los cuales representan oportunidades para personas servidoras cristianas de probar su fe en acción ministerial (Romanos 8:28-39).

Majestad hacer guerra a aquellos indios antes que se les predique la Fe para sujetarlos a su Imperio, y que después de sujetados puedan más fácil y cómodamente ser enseñados y alumbrados por la doctrina evangélica del conocimiento de sus errores y de la verdad cristiana" … Fray Bartolomé de Las Casas defendía la racionalidad, libertad y dignidad del indio, así como el carácter radicalmente injusto, inicuo y tirano de la guerra y la conquista. Para Las Casas el único título para la intervención en el Nuevo Mundo es la donación pontificia y el mandamiento de Cristo de "id y predicar el Evangelio a todas las gentes" y la predicación "no in armis", sino en paz y mediante la persuasión." Emilio García García. Bartolomé de las Casas y los derechos Humanos. http://eprints.ucm.es/12666/1/bartolome_de_las_casas.pdf.

El clero hispano no debe olvidar que, mientras está en el servicio de Dios, se expone a las presiones que desafían su fe, la cual que tiene que ser purificada como "el oro se purifica por el fuego en el crisol" (1 Pedro 1:7). En el caso particular del cuerpo ministerial hispano enfocado en esta tesis, toda persona llamada a servir en un entorno transcultural debe prepararse para la eventualidad de experimentar la posibilidad existencial de atravesar circunstancias adversas tales como exposición al racismo y al etnocentrismo que pueden afectar su ser, su disposición y su servicio. Tales circunstancias no deben mermar su cometido ni detenerle, considerando que estas vicisitudes son parte del proceso de transformación eclesial.

El proceso del encuentro o choque inicial en el ministerio transcultural

El encuentro inicial experimentado por la persona asignada a un contexto transcultural se puede describir como un choque entre dos culturas cuyas diferentes cosmovisiones entran en juego, provocando tensiones en ambos lados del encuentro. El conflicto suscitado como un "estrés inicial" ofrece la oportunidad de abordar la crisis en forma positiva: el diálogo conflictivo se torna en un diálogo de buena voluntad, en busca de entendimiento mutuo, tratando de establecer un ajuste de ambas partes: entre la persona asignada y el sistema que le acepta como su pastora o pastor. El ajuste involucra dimensiones tales como el acomodo, la asimilación, el compromiso y el equilibrio entre personas y sistemas cuyos valores, actitudes, creencias y conductas se afectan mutua y paulatinamente, culminando con la integración y transformación cultural de las partes involucradas. El resultado de este proceso varía según sea el caso, dependiendo del grado de flexibilidad, disposición y motivación hacia el ajuste mutuo demostrado por ambas partes. El proceso interactivo-intersubjetivo animado de arrastre intencional llega a evocar una propiedad emergente a la cual podemos llamar "terceridad transcultural" (Polischuk, 2018, información personal) que está sobrepuesta a las aportaciones particulares y derivada de las interacciones interpersonales entre la iglesia receptora y la persona asignada como ministro, dando lugar a una cultura mucho más madura e inclusiva que la cultura y madurez que ambas partes inicialmente anhelaban. Esta es la visión o meta

a perseguir y la cual debe alentar los esfuerzos integrativos tenidos en mente y corazón. El objetivo de la experiencia transcultural es la integración entre la persona en el liderazgo ministerial y su iglesia local como una expresión actualizada del cuerpo de Cristo en su comunidad y en el reino de Dios.

En la actualidad, debido a los desafíos de las corrientes postmodernas—el materialismo, el hedonismo, el agnosticismo, la ética situacional, la moralidad relativa, entre otras—propagadas por el mercadeo masivo, los medios sociales y el uso de los adelantos tecnológicos, la visión del ministerio transcultural ha evolucionado en vista a las demandas sociales y las necesidades espirituales de las personas. La respuesta evangélica del cuerpo ministerial hispano ante las interrogantes del postmodernismo tiene el reto de pasar de ser una visión lineal y angosta hasta llegar a convertirse en una visión amplia y multidimensional en la cual la realidad social se visualiza a niveles cognitivos, emocionales, conductivos y sistémicos, evaluando las situaciones de manera concreta y también meta-cognitiva, asesorando los eventos, los procesos y las interacciones interpersonales-transculturales desde una perspectiva superior y sobrepuesta a la del postmodernismo (Polischuk 2012, p.363). Actualmente, el postmodernismo y los poderes políticos y económicos, unidos a otros elementos dentro del contexto vital en el estado de Florida, han hecho que la vida del ser humano sea una vida llena de exigencias que influyen negativamente en la proclamación del evangelio y la transmisión e incorporación de los valores del reino de Dios. Estas exigencias se presentan en el diario quehacer humano, desvirtuando muchos de los valores y principios evangélicos ortodoxos que guiaron el estilo de vida de los creyentes en el pasado. Por tal razón, existe la necesidad en algunos casos de reafirmar y en otros de re-evangelizar a las comunidades de fe, especialmente en la región geográfica abarcada en este estudio.

Además de lo presentado anteriormente, el clero hispano enfrenta, personalmente o por allegados, un caudal de exigencias, no sólo espirituales sino también éticas y morales, en el ejercicio ministerial derivadas como consecuencias del pecado tales como la soberbia, la avaricia y el egoísmo. Estas exigencias llegan a ser estresantes (Steinke, p. 2006). La persona que ministra no solo actúa como un pastor o pastora de almas, sino como una

persona guía y asesora en la resolución de problemas personales o interpersonales tales como el uso adecuado versus el mal uso de los recursos financieros, la administración parroquial, estructuras y funciones relacionales, conflictos relacionados a su equipo de trabajo y al liderato laico, problemas de manutención de las plantas físicas, entre otros. A estos dilemas se agregan las situaciones relacionadas al racismo, la violencia doméstica y las crisis inadvertidas (muertes súbitas, crímenes, abortos, entre otros). La persona que ministra, como discípulo de Jesús, está sujeta a todas las tensiones que este mundo presenta y, "sin ser de este mundo" (Juan 17:15-17), debe estar apercibida y preparada para abordar sus desafíos y responder proactivamente, basado en su carácter maduro, su testimonio personal, sus principios, sus palabras y en hechos concretos. La persona que se desempeña como ministro hispano opera en el paréntesis temporal y la tensión existencial entre la escatología realizada (el reino de Dios está entre nosotros) y la futura realidad (el reino todavía no se ha actualizado en toda su plenitud). Vive en un cosmos postmoderno que rechaza los reclamos de Jesús (Juan 16:33). En consecuencia, ejerce su llamado pastoral dentro de una "escatología en proceso de actualización presente" participando asiduamente de las peripecias actuales en lugar de gozar de sosiego por servir a Cristo y a su iglesia, experimentando "la presente aflicción" a manera de una vivencia contracultural (Romanos 8:28-39). Una función esencial del clérigo es la de presentar el evangelio con su vida y conducta ejemplar, demostrando su integridad y fidelidad al mundo que ha rechazado los valores del reino de Dios.

La necesidad de formación holística del cuerpo ministerial transcultural

La persona que se desempeña como ministro transcultural enfrenta desafíos y tensiones suscitadas y acopladas al ejercicio de funciones que son consideradas como agentes de estrés personal. El reto inherente de propagar el evangelio de Jesucristo y de hacer discípulos dentro de un contexto cultural foráneo es experimentado ocasionalmente como un entorno hostil para el clérigo, caracterizado por sensaciones ambiguas y experiencias de carácter negativo, incluso el considerarse rechazado por parte de las personas pertenecientes a la cultura

dominante. En su servicio ministerial transcultural, los clérigos hispanos entrevistados han reportado que sus esfuerzos a menudo han sido desmerecidos, malentendidos, o invalidados con prejuicios negativos por parte de algunas personas etnocéntricas. Tales factores suscitan y aumentan el estrés transcultural, desafiando la estima, la imagen y la eficacia propia de los clérigos hispanos.

Otro factor preponderante que provoca el estrés ministerial transcultural es la atención asidua a ser prestada a las poblaciones latinoamericanas que experimentan un crecimiento demográfico, causado por la inmigración de muchas familias que buscan una mejor vida en los Estados Unidos y se establecen en el estado de Florida. Este asunto ha sido tratado en el primer capítulo de este trabajo. El crecimiento de la comunidad latinoamericana representa no solo un desafío sino también una oportunidad providencialmente otorgada por Dios, dando lugar a la evangelización y al discipulado de las personas que han llegado. Para llevar a cabo un ministerio adecuado, cada persona desempeñándose como ministro debe estar informada de los aspectos sociales y de las necesidades de la población transcultural a la cual sirve. Cabe señalar que los miembros del cuerpo ministerial de origen hispano pueden a su vez ser inmigrantes recién llegados o pertenecer a la primera o segunda generación de los nacidos entre inmigrantes residentes del estado de Florida. Tal factor influye en su preparación y disposición transcultural pues al haber nacido en los Estados Unidos tiene ciertas ventajas con respecto al lenguaje, la asimilación cultural y el ajuste holístico a la cultura dominante.

Una premisa teológica vigente es que Dios ha permitido y hecho posible la evangelización local por medio de la interrelación e integración de personas procedentes de diferentes culturas latinoamericanas con trasfondos que incluyen posiciones de liderazgo pastoral. Por su parte, dichos pastoras y pastores deben anticipar las situaciones estresantes y, en lugar de sentirse mermados en sus personas y funciones, deben lograr ministrar con el propósito de empoderar y labrar a las personas fieles de las iglesias locales en Florida con la visión de llegar a ser comunidades establecidas a la semejanza del reino de Dios. Deben tener en mente el principio de transformación encarnacional (Apocalipsis 5:9-10) dentro del reino de Dios en el cosmos, el cual crece en este mundo como la

semilla de trigo crece junto a la semilla de la cizaña (Mateo 13: 24-52). Se trata de equipar al clérigo hispano por medio de una formación pastoral holística y siguiendo principios saludables a fin de que pueda llegar a ser instrumento efectivo de la gracia de Dios, asumiendo una postura de fe al enfrentar las peripecias que puedan presentarse en el reto del ministerio transcultural. Una buena formación teo-psicológica ministerial da esperanza y encomia la expansión de la visión de Dios para la CAIMUF.

El contexto floridano y el ajuste emocional del clérigo a la experiencia transcultural

Las exigencias particulares que imperan dentro de la vida ministerial en el mundo transcultural son muy diversas. El ejercicio pastoral hispano adecuado se caracteriza por la integridad y autenticidad del llamado ministerial, primeramente dedicado a servir a Dios y luego a la casa de Dios en la ministración de la palabra de Dios, los sacramentos, la administración parroquial y la acción cristiana que se concretiza en el servicio a las personas necesitadas (Disciplina 2016, Parr.24). El pastor o pastora que se preocupa por amar y buscar el bienestar de las personas que son miembros de su iglesia local, a semejanza del buen pastor (Juan 10:7-17), trata de servir al pueblo y sus necesidades con una actitud atenta, empática y humilde (Polischuk, 1996). Esta postura, unida a los retos y conflictos experimentados en el proceso de ajuste cultural, exige una actitud de continua adaptación a la realidad vivencial del mundo presente.

La región del sur de los Estados Unidos conocida como el “Deep South”, particularmente el norte y centro del estado de Florida, presenta ciertos desafíos al pueblo latinoamericano. La persona en un cargo pastoral hispano debe estar apercibida de las posibles actitudes etnocéntrica locales relacionadas a su lenguaje y sus expresiones entonadas con cierto acento, a las expresiones idiomáticas y conductivas pertinentes a su cultura de origen y, en especial, al racismo. Estas vicisitudes ejercen presiones—leves o intensas—al cuerpo ministerial hispano, quienes pudieran experimentar cierto desajuste personal ante tales circunstancias. Por tales razones, estas circunstancias atenuantes presentan la oportunidad de investigar la posibilidad de fomentar ciertas estrategias teo-psicológicas a

ser utilizadas por el cuerpo ministerial hispano en el manejo del estrés y de los estados emocionales asociados al ajuste transcultural. Partiendo de este entendimiento se postulan las premisas que subyacen al ajuste de la persona desempeñándose como ministro hispano a su entorno transcultural.

La persona que se desempeña como ministro hispano, apelando al narrativo bíblico que registra las desavenencias que los personajes bíblicos experimentaron en un ámbito transcultural (p. ej., Abraham, José, Moisés, Ruth, Daniel, Mardoqueo, Esther, Pedro y Pablo, quienes sufrieron en carne propia las situaciones transculturales a las cuales se ajustaron), puede confrontar su propia realidad contextual experimentada dentro del entorno de la iglesia local que le recibe. Análogamente, puede considerar las maneras, estrategias o estilos empleados por los personajes bíblicos anteriormente mencionados, contextualizando hermenéuticamente tales ejemplos y aplicando los principios teológicos derivados en su propio ajuste transcultural. El experimentar el estrés debido a las luchas, desacuerdos y tensiones transculturales demanda el consumo de la energía emocional de la persona.

La pastora o pastor perspicaz reconoce que todo proceso transcultural trata con la dimensión humana afectada por las consecuencias del pecado y que, aún en su condición redimida, puede afectar la propagación y el crecimiento del reino de Dios. Por lo tanto, debe aceptar tal hecho como parte del reto a su fe y experiencia teñida por la imperfección humana (Mateo 13:24-52). El cuerpo ministerial hispano no está exento de tal factor, por lo cual debe asesorarse acerca de sus tendencias personales—no sólo positivas sino también negativas—y aceptar la presencia de elementos desconocidos, diferentes y desafiantes en el diálogo transcultural a ser establecido. La pasión, unida a la perspicacia, hará que la interacción entre los diversos puntos de vista esté caracterizada por el respeto a las diferencias interpersonales-interculturales, acoplando la actitud proactiva y asertiva antes de entrar en el proceso de aspirar al ejercicio de los carismas mayores (1 Corintios 12:31-13:13). Es de conocimiento universal que ninguna persona cambia a la fuerza, ni tiene el dominio o el monopolio de todas las posibles soluciones a las interrogantes transculturales que se les presentan. Por esta razón, lo importante de este tipo de experiencia

transcultural es que todas las partes involucradas puedan asumir la responsabilidad que conlleva este tipo de experiencia con una apertura global y con libre voluntad de aceptar el reto. El objetivo de esta experiencia es avanzar el reino de Dios como comunidad, presentando pautas adecuadas para elaborar un modelo teológico y psicológico de transformación e integración cultural basados en la igualdad y la mutualidad interpersonal para apoyar al clérigo hispano que desea o ya está sirviendo a iglesias de la cultura dominante.

Aspectos personales relacionados a la experiencia transcultural

Los adelantos científicos-tecnológicos y la evolución de los medios de comunicación han transmitido más rápidamente los nuevos paradigmas que emergen de la globalización en un entorno postmoderno, añadidos a los cambios políticos, económicos y sociales contemporáneos. Estos factores afectan la identidad y la misión de la iglesia local y el ejercicio ministerial de sus líderes. Es de esperar que, como parte del proceso transcultural, las personas que pastorean la grey de Dios adopten una actitud abierta y dedicada a compartir su ser y su herencia cultural al interaccionar con la cultura dominante. Tanto la persona que se desempeña como ministro hispano como su congregación receptora que inicia su proceso transcultural deben dejarse moldear por el evangelio por medio de la acción del Espíritu Santo para poder crecer juntos y llegar a convertirse en una nueva cultura relevante a los tiempos, lugares y comunidades en que viven (Sheffield, D. 2005).

Las riquezas culturales del ministerio hispano pueden aportar a la dirección y a las funciones de la iglesia local dada la premisa y el entendimiento de que todas las personas, tanto clérigos como laicado, han sido igualmente creadas a imagen y semejanza del Creador (Génesis 1:26-27). Por otra parte, tanto ministros como laicos, dotados de igualdad y dignidad, son diferentes y únicos como personas transmisoras de la multiforme gracia de Dios[11]. Una premisa teológica afirma que todo ser humano es afectado por el pecado. Esto incluye tanto a

11. "Cada uno según el don que ha recibido, minístrelo a los otros, como buenos administradores de la multiforme gracia de Dios. Si alguno habla, hable conforme a las palabras de Dios; si alguno ministra, ministre conforme al poder que Dios da, para que en todo sea Dios glorificado por Jesucristo, a quien pertenecen la gloria y el imperio por los siglos de los siglos. Amén." 1 Pedro 4: 10-11 RV

ministros como a líderes laicos. Por ser seres humanos, todas las personas involucradas son criaturas heridas y afectadas por el pecado y sufren sus consecuencias, sujetas a las luchas y al vaivén de las tentaciones del mundo espiritual que les rodea (Génesis 3:1-24; Santiago 1:13-15). Como sugiere el apóstol Santiago, es menester estar dispuestos a permanecer vigilantes a causa de sus propias tendencias o a las tendencias de otros para no desviarse de los propósitos de Dios en cuanto a la implantación de su reino y su justicia (Mateo 6:33) en este mundo. Las debilidades humanas pueden dar lugar a la entrada de la tentación, la cual, al ser alojada en el fuero interno, se desarrolla y convierte en pecado actual. Tal proceso impide o retrasa el advenimiento del reino de Dios. Esta es la razón por la cual el pastor o la pastora debe ser consciente de sus procesos internos y de su propia teología, añadiendo conocimientos psicológicos acerca de sus procesos cognitivos (pensamientos, razonamientos, atribuciones, juicio) como también emotivos (sentimientos, emociones) y motivacionales (el por qué, las razones que promueven su conducta). Además, un conocimiento acerca de la antropología bíblica en general es esencial en su preparación. En general, la pastora o pastor hispano debe estar consciente tanto de sus atributos, dones y habilidades como de sus debilidades, tendencias pecaminosas y posibles limitaciones (1 Timoteo 4:16).

La concupiscencia y los pecados obvios no son los únicos factores que debilitan o retrasan la obra de evangelización, sino también el negar que el contexto cultural obvia la posibilidad de la existencia de principios negativos y desigualitarios dentro del contexto de la iglesia local pueden retrasar el proceso de transculturación mutua y la construcción del reino de Dios en la comunidad local. La intención de este trabajo es observar las contribuciones, tanto de ministros como de líderes laicos, enmarcadas en términos teológicos y psicológicos para tratar con el estrés transcultural y llevar a la congregación hacia la transformación de la iglesia local de ser culturalmente segregada a llegar a ser una congregación con un rostro más inclusivo.

El fenómeno del movimiento migratorio en el estado de Florida presenta un reto, tanto al cuerpo ministerial como a las congregaciones, y puede potencialmente empoderar la transformación de la identidad y la eclesiología

1960.

de la comunidad de fe local. El capítulo anterior presentó datos sobre el crecimiento demográfico por parte de la comunidad hispana, la cual ofrece desafíos y oportunidades de actuar como una levadura transformadora del rostro y el ADN de la iglesia local en el estado de Florida, conformada al rostro de la comunidad a la cual sirve, y por consiguiente, más semejante al reino de Dios en el presente: una iglesia inclusiva y menos segregada.[12] Una de las principales razones para promover los nombramientos transculturales dentro de la IMUF es que la comunidad ha sido influenciada por el crecimiento demográfico de personas hispanas provenientes del Caribe, Centro y Sur América. Este fenómeno, éxodo o movimiento migratorio está propiciando la llegada de clérigos hispanos que pertenecen—aunque no exclusivamente—a la primera generación. Estos clérigos traen consigo, no solamente una riqueza teológica-espiritual sino también cultural que puede influenciar positivamente la vida de las iglesias locales que les reciben. Al ser fieles a Cristo y al buscar ejercer sus ministerios de acuerdo a los principios evangélicos encontrados en las Escrituras, los clérigos hispanos serán promotores de la transformación de la iglesia local con el propósito de llegar a ser un sólo pueblo, paulatinamente conformado a la semejanza del reino de Dios. Cuando el evento de la segunda venida de Jesucristo ocurra, el cumplimiento de la profecía de Juan el vidente será real: "Y oí una gran voz del cielo que decía: he aquí el tabernáculo de Dios con los hombres, y Él morará con ellos; y ellos serán su pueblo, y Dios mismo estará con ellos como su Dios. Enjugará Dios toda lágrima de los ojos de ellos; y ya no habrá muerte, ni habrá más llanto, ni clamor, ni dolor; porque las primeras cosas pasaron." (Apocalipsis 21:3-4).

La encarnación del cuerpo ministerial hispano en el contexto transcultural local

La experiencia transcultural de la persona que se desempeña como ministro hispano es parte de la base del crecimiento del reino de Dios en su localidad. El estudio del estrés y la ansiedad experimentados entre estas personas en el ejercicio ministerial en sus iglesias locales es visto como un punto de partida para la elaboración de esquemas, estrategias y herramientas funcionales a su formación teológica y psicológica preliminar. La formación

12. https://www.barna.com/research/racial-divides-spiritual-practice/

holística del clérigo es esencial, enfocada sobre la aceptación de su persona como ente corporal y espiritual y la realización de que todo ser humano a ser ministrado ha sido afectado por el pecado, experimenta el estrés y posiblemente ha sido victimizado o trae falsas expectativas[13], factores que a su vez producen estrés en la persona que ministra. El clérigo necesita buscar "líneas de protección propia a ser utilizadas en sus atentados de adaptación y sobrevivencia ante la ansiedad del ser o presentarse ante las demandas hostiles que le acosan".[14] Para poder evitar esta tendencia y llevar al clérigo hispano a un ministerio eficaz se hace apremiante la capacitación teológica y psicológica de los pastores y pastoras, quienes deben desarrollar sus destrezas y talentos para lograr contemplar a sus comunidades con empatía y establecer más claramente la visión de Dios para la comunidad de fieles (deben "crear un ambiente positivo de trabajo, resolver conflictos")[15]. Por esta razón, este trabajo enfoca sobre la necesidad de asesorar al ministerio en su consejería pastoral, con la finalidad de promover la formación y el desarrollo de grupos de pactos, incorporando los recursos tecnológicos y didácticos con el plan de facilitar y promover el proceso transcultural de futuros apóstoles y promotores del reino de Dios en la medida de Jesucristo (Efesios 4:13).

Todo clérigo es primeramente un hombre o una mujer que viene al ministerio enmarcado en su cultura, dando a entender su personalidad, sus pensamientos y emociones, su historia y sus experiencias únicas. Es también una persona con características físicas que le identifican como singular e irrepetible. Estas características, según sea el caso, pueden ser muy diferentes a las de una persona proveniente de la cultura dominante y son resaltadas cuando su acento es denotado en sus expresiones. En el caso del ministro hispano, la persona está sujeta a

13. Proeschold-Bell, R. J; Le Grand, S.; James, J.; Wallace, A.; Adams, C.; Tooñe, D. *A Theoretical Model of the Holistic Health of United Methodist Clergy*. Springer Science+Business Media, LLC., 10 April 2009. p. 123.

14. Polischuk, P. El consejo integral: Su ontología, teología, psicología y praxis. 2012, pp. 148-149.

15. Sánchez Manchola, Iban D., Los estilos de dirección del liderazgo: Propuesta de un modelo de caracterización y análisis. Revista Pensamiento y Gestión, No. 25 ISSN 1657-6276. p.3.

experimentar los mismos retos que otros profesionales de distintos campos del saber y quehacer experimentan. Las investigaciones realizadas en el campo de la psicología clínica y social pueden aportar a la preparación del pastor o pastora en cuanto a enfrentar los dilemas del diario vivir dentro de su ministerio, incluso los prejuicios que pueden afectar su experiencia transcultural semejantes a los registrados por los profesionales de la salud. Los ministros en la actualidad son agentes de ayuda como los son los dedicados a la medicina. En la revista WebMD (Marzo/Abril 2018), el artículo de Stephanie Watson titulado *Sobrepasando los prejuicios* ("Overcoming Bias" originalmente en inglés[16]) presenta la importancia de establecer mecanismos de apoyo, tanto al personal médico como a los pacientes, para protegerles de prejuicios indebidos que se inmiscuyen en sus labores profesionales. Este estudio, realizado entre los profesionales de la salud que sufren de discriminación dentro de su ejercicio profesional, es tomado como una ilustración que sirve de apoyo a experiencias similares de los ministros hispanos de la IMU en general, y específicamente en la CAIMUF. La organización se ha dado a la búsqueda de responder a las necesidades de sus ministros y feligreses—teológico-espirituales, sociales, psicológicas y concretas—y de las comunidades locales (de la cultura dominante) a las cuales ministra es su rol formativo, abarcando sus aspectos teológicos y psicológicos. Primeramente en formar, equipar y guiar adecuadamente al clérigo sirviendo dentro de experiencias transculturales hacia un crecimiento integral y luego proseguir con la visión de formar y equipar a sus líderes laicos, a fin de que puedan responder a su llamado de hacer discípulos de Jesucristo para la transformación del mundo (Ef. 4:11; Mt 28:16-20). Se espera que, a través del establecimiento de un proceso de apoyo al clérigo dedicado al ministerio transcultural, el sistema pueda discernir e interpretar la realidad espiritual-social del entorno en el cual viven y trabajan (Friedman, E. 1985) y que las personas puedan asesorar y atribuir significado a su vivencia existencial con perspicacia a la luz de las contingencias vigentes de su mundo presente, siendo apercibidas y captando los "signos de los tiempos" a la luz de la Palabra de Dios (Mateo 16:2-4; Lucas 12,54-56). Aun cuando

16. Stephanie Watson. Oct 18, 2017 Credentials Don't Shield Doctors, Nurses from Bias. "El campo de la salud no es muy diferente a cualquier otro campo de la vida o servicio donde estos tipos de experiencias (entiéndase "prejuicios") son una desafortunada parte de nuestro diario vivir". Trad. JAC. Sachin Jain, MD, a practicing physician and an adjunct professor of medicine at Stanford University in California. https://www.webmd.com/a-to-z-guides/news/20171018/survey-patient-bias-toward-doctors-nurses.

se integren ciertos aspectos psicológicos derivados de los sistemas seculares, los valores del evangelio de nuestro Señor Jesucristo no son negociables. El propósito de la formación ministerial transcultural es que cada ministro sea equipado académica, teológica y psicológicamente a fin de poder comunicar al pueblo de forma certera y eficazmente la palabra de Dios, recibiendo la unción del Espíritu Santo y actuando como ejemplo fiel de seguimiento del Señor Jesucristo. De tal manera que, recibiendo una formación integral, pueda actualizar la visión de Dios en el contexto de la iglesia local a la que sirve. La creciente madurez teológica y emocional del clérigo le permitirá lograr una mayor promoción del reino de Dios y la realización de su justicia (Mt. 6:33). Cuanto más dedicados, insertados e integrados estén los hombres y mujeres ejerciendo como ministros en sus respectivas iglesias y comunidades, sus ministerios ganarán mayor autoridad y serán más efectivos. Su formación integral fortalecerá su carácter y logrará que la expectativa sea aplicable a su ajuste en la experiencia transcultural, que mantenga su postura, su integridad personal y el compartir de su presencia pastoral, aún en los momentos difíciles y estresantes de su ministerio. Se postula que estos factores redundarán positivamente en el manejo de las reacciones al estrés o a la ansiedad por parte del pastor o pastora.

El manejo del estrés o de la ansiedad parte de la premisa que los ministros son “hombres o mujeres de Dios” pero que no están exentos de experimentar reacciones naturales; como cualquier persona, están sujetos a todas las presiones y tentaciones de un mundo sujeto al "dios de este siglo" y, por lo tanto paradójicamente, se consideran criaturas heridas por el pecado pero restauradas por gracia y empoderadas por el Espíritu (Efesios 2:1-10). Por tanto, no deben olvidar que Dios les llama a mantener la paz en medio de las luchas evocadas en el cosmos. A fin de contrarrestar las ansiedades y el estrés, el consejo paulino insta a las personas fieles a adoptar una postura de fe ya que el Señor está cerca (Fil. 4:5), de modo que “por nada estéis afanosos (en el original griego Pablo usa la palabra *“μεριμνᾶτε”*, que significa “ansiosos”), sino sean conocidas vuestras peticiones delante de Dios en toda oración y ruego, con acción de gracias. Y la paz de Dios, que sobrepasa todo entendimiento, guardará vuestros corazones y vuestros pensamientos en Cristo Jesús.” (Fil. 4:6-7). Este estudio propone un adiestramiento

metacognitivo (la capacidad de procesar sus propios procesos desde una perspectiva objetiva y superior) considerado esencial para el manejo del estrés y la ansiedad. Tal capacitación representa un complemento que se integrará a los principios y conceptos teológicos extraídos de las Sagradas Escrituras (1 Pedro 1:13; 4:1). Las personas capacitadas en su adiestramiento e investidas del Espíritu de Dios (Gálatas 3:27-29) podrán mantener su paz en medio—y a pesar—de las exigencias y de los desafíos ambientales que puedan acosarles. Una sana formación teológica y psicológica es equivalente a una sana doctrina que reforzará el conocimiento liberador al ministro que la posea y le dirigirá, con la investidura del Espíritu Santo, a convertir las experiencias de luchas y retos en sabiduría, con el ejemplo de la persona que construye usando las piedras del camino para construir nuevas avenidas de comunicación y nuevos edificios.

Todas las personas ejemplares de las Escrituras—Abraham, Moisés, Ruth, Ester, Deborah, Daniel, los apóstoles y en especial Pablo—han sido investidas por Dios y no se vieron como víctimas sujetas a la opresión cultural reinante, sino que se sobrepusieron a las vicisitudes con el poder de acatar la voluntad de Dios. Con una formación balanceada y un acompañamiento adecuado, el pastor y la pastora hispana debe sobreponerse a sus vicisitudes y, en lugar de verse menospreciado o victimizada, debe verse como persona investida por Dios para hacer su obra, ya sea entre indígenas en zonas remotas, con los líderes de la cultura dominante, sofisticados de las universidades o entre magnates en control de la sociedad floridana. Tal empoderamiento es esencial en el ajuste transcultural. Este proceso trata con la búsqueda de un equilibrio adaptativo al contexto cultural recipiente, el cual invita a las personas a emplear energías emocionales y físicas en su ajuste interpersonal-transcultural. Carmen Ximénez (Ximénez, 1999, p.99.[17]) presenta la ponencia de que los cambios de lugar, de valores culturales y de estilos de vida, entre otros, se relacionan a las experiencias de estrés y ansiedad que se pueden experimentar en el

17. "En cuanto a los estudios empíricos, los investigadores se han centrado en el estudio del ajuste P-O como variable independiente. Los resultados indican que el ajuste P-O ejerce una influencia directa y positiva sobre la satisfacción laboral, el compromiso con la organización y el rendimiento; y negativa sobre el estrés laboral y las intenciones de abandono de la organización. Aunque estos resultados hayan sido los más comúnmente hallados, las publicaciones sobre el tema son escasas y casi todas han sido desarrolladas en los Estados Unidos de América." Ximénez, M. Carmen, *Reflexiones*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - 1999 Volumen 15, n.º 1 - pp. 97-119.

ajuste de la persona con su ambiente. Al aceptar, asumir e integrar este reto de la experiencia transcultural en su vida, el clérigo está asumiendo como principio la "*kénosis* de Cristo" para así ser instrumento del Espíritu Santo y poder contribuir a la transformación de su iglesia local y de su comunidad en reino de Dios.

CAPÍTULO 3

EL ESTRÉS Y LA ANSIEDAD EN EL MINISTERIO PASTORAL TRANSCULTURAL: RECUENTO DE LA LITERATURA ACERCA DEL TEMA

El mundo actual presenta múltiples demandas que suscitan estrés y que en ocasiones pueden afectar la vida integral del clérigo por no disponer de tiempo para cultivar un discernimiento cabal de su persona. Algunos de los aspectos que han sido estudiados más recientemente han sido identificados en un artículo, originalmente publicado en inglés, por los investigadores Phillips, Chamberlain y Goreczny en la revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento *The Journal of Psychology and Behavioral Science* en Marzo de 2014. Este artículo trata sobre la reciente relación de colaboración que está surgiendo entre la psicología y la orientación de la religión para identificar estilos de cómo enfrentar la depresión y la ansiedad. Al final de la publicación se presenta la necesidad de mayor investigación acerca de los agentes estresores que afectan al clérigo dentro de sus ministerios[1]. Este artículo desglosa varios agentes estresores como por ejemplo los relacionados con el agotamiento entre el clérigo, las dificultades relacionadas con sentimientos de inadecuacidad y la frustración de tratar de llenar las expectativas ministeriales. El artículo incluso menciona la posibilidad de realizar estudios usando el acercamiento ecológico para entender a la familia pastoral que vive inmersa en un sistema o contexto social de multiniveles, es decir, en medio de familia, congregación, denominación y comunidad[2]. El estrés ministerial ha sido estudiado por varios investigadores entre las poblaciones de la cultura dominante en Estados Unidos (Mills & Koval, 1971; Gleason, 1977; Henry, Chertok, Keys & Jergerski, J., 1991; Watson, 1991; Blanton & Morris, 1999; Carver, 2001; Proeschold-Bell & LeGrand, 2010; Abernathy, et al., 2016; LeGrand, et al., 2012). Por otra parte, los estudios enfocados sobre los aspectos positivos tales como las estrategias del manejo del estrés y los aspectos de la salud

1. Deanna Phillips, Amanda Chamberlain, Anthony J. Goreczny, The Relationship between Religious Orientation and Coping Styles among Older Adults and Young Adults. http://jpbsnet.com/journals/jpbs/Vol_2_No_1_March_2014/3.pdf.

2. J. Relig Health (2011) 50:700–720 DOI 10.1007/s10943-009-9250-1 (p.701).

mental ministerial fueron también estudiados por varios investigadores (Hall, 1997; Crossley, 1997; Halaas, 2002; Meek, et al., 2003; Proeschold-Bell, et al., 2011; LeGrand, et al., 2012). Si bien estos estudios sirven de trasfondo comparativo a la investigación presente, es de notar que las investigaciones en el campo ministerial entre personas hispanas, especialmente aquellas designadas a contextos transculturales, han sido escasas.

Un investigador prolífico en el campo de la investigación acerca del estrés de nombre Hans Selye, en su obra *The Stress of Life* (1978), ha definido el término como un síndrome general de adaptación y reacción general de alarma que indica una respuesta fisiológica que se produce ante estímulos estresantes y que ayuda al organismo a adaptarse para pelear o huir. En realidad, la ausencia o el exceso de estrés son dañinos para el organismo, mientras que la cantidad óptima de estrés es esencial para la vida, el crecimiento y la supervivencia. Selye ha reconocido tres fases o secuelas del síndrome: un estado inicial de alarma, seguido por la resistencia del organismo y llevando al agotamiento físico-emocional resultante (Selye, 1978). Por otra parte, Richard Lazarus, un investigador de la Universidad de California, Berkeley (1966), ha definido el estrés como el estado que resulta de la interacción entre el individuo y su entorno desafiante evaluado como amenazante, el cual desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar. En esta perspectiva, el estrés es la propiedad emergente de la interacción entre la persona y su entorno demandante o peligroso a su existencia.

Un recuento de la literatura acerca de la ansiedad y el estrés social (Lazarus & Launier, 1978; Billings & Moos, 1982; Brown, 1981; Edwards & Endler, 1989; Kessler, 1979; Spielberger, González-Reigosa, Martínez-Urrutia, Natalicio & Natalicio, 1971; Spielberger & Díaz-Guerrero, 1983; Spielberger & Reheiser, 2005) nos permite asumir que el nivel de ansiedad caracterológica (la tendencia ontológica del ser a ser ansioso) presente en una persona es una indicación de su capacidad de manejar el estrés en su vida. Por otra parte, un nivel alto de ansiedad ontológica predispone a la persona a experimentar un grado más elevado de estrés bajo circunstancias desafiantes. Este principio explica la diferencia entre las personas en el manejo de su estrés cotidiano. Los pastores

y pastoras representan un grupo de personas que prestan servicios espirituales y sociales sujetos a las demandas por parte de las personas que necesitan ayuda espiritual y emocional.

Al experimentar desafíos personales, muchas personas no acuden a otros profesionales sino solamente a ministros. Las interacciones con tales personas en necesidad, combinadas con las expectativas irreales o exageradas por parte de sus superiores y feligreses, las demandas familiares, las presiones financieras y las demandas ordinarias de la vida se aglomeran y caracterizan al ministerio como una vocación saturada de un alto grado de estrés (Brister, Cooper, & Fite, 1982). Los autores recalcan el hecho de que el estrés ministerial se ve intensificado porque las personas en el cuerpo ministerial no tienen una persona confidente con quien compartir sus asuntos personales y desafíos y deben manejar su estrés por sí solas. Además, aquellos pastores y pastoras cuya imagen y autoestima es baja o pobre, tienden a experimentar más ansiedad que sus contrapartes que se definen con una alta imagen y autoestima propia. Estas personas tienen más dificultades en manejar el estrés en general y tratan de "probar" su capacidad como profesionales.

¿Cuáles son los posibles factores que influencian el "consumirse" o el agotamiento pastoral debido al estrés? Los estudios acerca del desarrollo de liderato ministerial enfocados sobre sus estilos de ejercer su liderazgo indicaron que las responsabilidades excesivas, la falta de sistemas de apoyo, la carencia de cooperación ministerial y sus rasgos personales se conglomeran para colocar a las personas en el ministerio bajo presiones y adversidades que comprometen su salud mental (McKenna, Yost, & Boyd, 2007).

El ministro actualmente enfrenta un caudal de exigencias dentro de su vida personal, familiar y ministerial que llegan a ser estresantes[3]. Por consiguiente, se hace más necesario tomar tiempo para preparar diligentemente a los siervos y siervas de Dios. Como cualquier típico ser humano, el clérigo es una persona definida por sus dimensiones corporales, psicológicas y espirituales, con un potencial cognitivo-afectivo de capacidad transformativa, pero del cual también necesita tener cuidado. Es muy importante para la persona del ministro tener

3. Steinke, Peter, L. *Congregational Leadership in Anxious Times: Being Calm and Courageous No Matter What.* Herndon: The Alban Institute, 2006, p. 76.

un buen entendimiento inicial de la realidad global[4] como también de examinar cada persona tal como es; todas son un universo único dentro de sus circunstancias particulares. Comprender que todo ser humano viene con un caudal de conocimiento, de formación intelectual, de madurez emocional y espiritual únicas y que todas estas dimensiones se encuentran e interactúan íntimamente y están entrelazadas o interconectadas orgánicamente[5].

El clérigo hispano es un agente de cambio efectivo en la trasformación de su iglesia local. Por otra parte, él o ella también pueden verse afectados negativamente en el proceso transcultural si no tienen buenas demarcaciones o límites personales o carecen de estrategias y herramientas adecuadas a su alcance para enfrentar al estrés cotidiano[6]. Además, necesita entender que cada persona a su cargo manifiesta una cultura particular, unas características físicas únicas y tienen una historia personal y formación intelectual y emocional particular con distintos grados de fe. Todas estas dimensiones actúan e influyen en las tendencias emocionales y espirituales que le definen como persona y como líder ministerial. Cada persona en el ministerio debe ser comprendida en una forma única e irrepetible, como también el hecho de que pertenece a un sistema familiar que influencia o repercute en el sistema eclesial[7]. En muchas ocasiones, las situaciones no resueltas del pasado, sin darse cuenta, pueden resurgir y llevar a los líderes pastorales a experimentar impulsos que pueden generar estrés o ansiedad en sus vidas. Aunque el contexto de la pastora o pastor no necesariamente está determinado por sus instintos o sus tendencias

4. Una autoconciencia multicultural sugiere la necesidad del conocimiento intercultural como también de la habilidad de expresar la teología de la diversidad. Dan Sheffield. *The Multicultural Leader; Developing a Catholic Personality*. Toronto: Clements Publishing, 2005, p. 83.

5. McSpadden, Lucia A., 2003, p. 130.

6. Juntos, estos estudios sugieren que el clero no es inmune a la depresión y la ansiedad a pesar de que los fuertes recursos espirituales proveen algo de protección. La feligresía, frecuente y justamente, perciben que el clero posee fuertes recursos espirituales pero que, al mismo tiempo, les colocan en un pedestal (Blackbird & Wright 1985; Rayburn et al. 1986). Estando en este "rol" tan elevado, el clérigo se niega a admitir la tensión de su rol, terminando con mas estrés y aislándose de la congregación. (Blackbird and Wright 1985; Rayburn et al. 1986). J. Relig Health (2011) 50:700–720 DOI 10.1007/s10943-009-9250-1 (p.702).

7. "El primer modo de terapia, y el original, como hoy en día, es la terapia familiar. De hecho, ambas su antigüedad y contexto sugieren que la forma original de todas las terapias fue la terapia familiar. Al parecer hemos perdido la visión de este hecho debido a que el énfasis en la sanación moderna es en la personalidad y la psicodinámica. Y esta pérdida ha privado al clérigo de una invaluable oportunidad para entender cómo el proceso emocional familiar opera también significativamente durante estos momentos." Fragmento de: Edwin H. Friedman. *Generation to Generation.* iBooks. https://itun.es/us/4d4rN.l.

naturales, ni tampoco todas las circunstancias están bajo su control consciente, esto no significa que la persona sea inmune o no se vea afectada en su proceso de toma de decisiones y en sus emociones porque sí puede suceder. Es posible que esta persona, por ser un ente ligado a la realidad corporal, a la materia y ser un ente social, se afecte por estar recibiendo energías negativas que afectan su ecosistema pues también está sujeta a las leyes de la naturaleza. Tales leyes actúan en las esferas físicas—genéticas, fisiológicas, neurobiológicas, entre otras. A su vez, tales factores ejercen influencia sobre los estados emocionales y la capacidad del ser arrastrados por los embates de la vida[8].

Una ayuda para acompañar al clérigo hispano en asignaciones o nombramientos transculturales que generan estrés o ansiedad en el ejercicio de su ministerio es el saber diferenciar entre lo que es experimentar la ansiedad y el miedo que pudieran sentir dados los retos que presentan el ministerio transcultural en el contexto floridano. El Dr. Pablo Polischuk define y diferencia la ansiedad y el miedo de la siguiente manera:

> Miedo: La emoción suscitada por algún desafío definido, una amenaza a nuestro bienestar y seguridad, provocando un estado de tensión y alarma… Ansiedad: Sensación generalizada de ser amenazados, desafiados o sujetos a circunstancias impredecibles que elevan las defensas de escape/huida por un lado o pelea/lucha por el otro. (Polischuk, P., "La ansiedad y su tratamiento en la consejería pastoral", DMin. Rep. Dom. Enero 2015).

Al iniciar un proceso formativo o terapéutico con el clérigo en casos donde el estrés o de ansiedad estén afectando sus funciones ministeriales es importante primeramente poder identificar las causas que detonan y les llevan a experimentar el estrés o ansiedad como también los síntomas que pueden llegar a aparecer durante el proceso. Un recurso importante en el campo de la psiquiatría y psicología en Estados Unidos que define y da pautas acerca de las dimensiones, síntomas y pormenores referentes a la ansiedad es el *Manual de Estadísticas sobre el Diagnóstico de Desórdenes Mentales*[9] (DSM-5 por sus siglas en inglés).

8. Polischuk, P., 2012, p. 268; Notas de curso Consejería Pastoral DMin. República Dominicana, Enero 2015.

9. American Psychiatric Association. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5®), 5a Ed. Madrid: Editorial Medica Panamericana, 2014.

La ansiedad afecta el aspecto cognitivo, emocional y espiritual puesto que se manifiestan percepciones anormales como la sensación de que su entorno o el mundo a su alrededor parece irreal o distorsionado, la despersonalización (sentirse desprendido de sí mismo), el temor a morir, temor a la soledad y a perder el control de sí mismo. Estas alteraciones pueden ocurrir durante el inicio de una ansiedad aguda. Otras posibles sensaciones o experiencias derivadas de la ansiedad son la preocupación recurrente, excesiva y persistente, la anticipación negativa, ataques de pánico, la incertidumbre o el miedo a lo que pudiese pasar en el futuro y sus implicaciones. Algunos reportan la ocurrencia de ataques de pánico durante o en asociación a un peligro real o inminente. Es importante distinguir la presencia del temor a lo verdaderamente peligroso y la distinción de los ataques "fuera de serie" o sin base racional alguna." (Cf. Polischuk, P., DMin. República Dominicana, Enero 2015). La salud integral del pastor o pastora es un vehículo que le permite discernir la realidad contextual a la que sirve. El artículo de Alexis D. Abernethy, Gillian D. Grannum y Carolyn L. Gordon sobre la prevención del agotamiento dentro del clérigo monocultural publicado por el Seminario Teológico Fuller en 2016[10] recoge resultados que permiten hacer comparaciones inferenciales acerca de la posibilidad de que, en la actualidad, si en situaciones monoculturales muchos clérigos abandonan el ministerio pastoral debido al agotamiento emocional, la probabilidad de que el estrés sea una de las posible razones de tal fenómeno actuando como un factor preponderante en el caso de los clérigos asignados a contextos transculturales es alta.

El proceso transcultural: El paso de una cultura a otra y su adaptación e integración

Una conceptualización adecuada del proceso transcultural provee las bases para entender el cambio transformativo experimentado por clérigos hispanos asignados a congregaciones locales, el cual implica un proceso gradual estableciendo el equilibrio entre ambas culturas. Las personas asimilan aspectos de la cultura vigente sin necesariamente abdicar su identidad cultural original. De acuerdo con el antropólogo etnógrafo cubano Fernando

10. Alexis D. Abernethy, Gillian D. Grannum, & Carolyn L. Gordon, Joseph M. Currier, Rick Williamson. *The Pastors Empowerment Program: A Resilience Education Intervention to Prevent Clergy Burnout*. American Psychological Association. 2016, Vol. 3, No. 3, 175–186 http://dx.doi.org/10.1037/scp0000109.

Ortiz, en el proceso transcultural (de transformación cultural) todas las partes entablan un encuentro cultural y emprenden un proceso en el cual las partes involucradas entran en armonía transcultural y, en el caso eclesial particularmente evangélico, le dan la bienvenida a nuevos conocimientos y nuevas experiencias compartidas (Ortiz, 1947) a la luz del evangelio de Cristo. Estos encuentros les llevan a abrir sus cosmovisiones y a ser transformados más conforme al reino de Dios. En términos interpersonales-intersubjetivos, ambas partes se sintonizan en arrastre cognitivo-emocional-volitivo y espiritual, suscitando la propiedad emergente denominada "terceridad" o un espacio/estado mutuo, cognitivo-emocional de entendimiento común (Polischuk, 2018) con aceptación igualitaria e inclusiva.

El proceso transcultural parte de los principios de igualdad en dignidad, respetando las diferentes particularidades de ambas partes y afirmando la validez de las identidades participantes en la experiencia, tanto la forma de ser de la persona ministerial como la del pueblo (congregación) que recibe al pastor o pastora. El clérigo que inicia el proceso transcultural estará, necesaria y conscientemente, asumiendo un cambio de su idioma original (castellano), con sus expresiones semánticas y significados, para asumir e incorporarse a la cultura dominante (europea-caucásica-angloparlante) con sus respectivos rasgos idiomático-culturales dentro de las regiones del estado de Florida. Este proceso es también necesario, aun cuando la congregación a la que sirve dicho ministro como su pastor o pastora emplee el idioma español como su lenguaje preferido, dados los pormenores asociados a los cambios emocionales generados por el estrés y la posible manifestación de ansiedad sufridas por el pastorado ante las demandas incurridas por las interacciones sociales-ministeriales, al ajuste de la cultura institucional y con agencias y recursos cuyo idioma sea el inglés. El autor de este estudio adopta estas descripciones aplicándolas al contexto del clérigo hispano que asume el proceso de ajuste transcultural. Este proceso involucra una realineación y restructuración de los valores, las creencias, los estilos de pensamiento y las emociones que interaccionan en paralelo entre las dos culturas, permitiendo a la figura ministerial incorporarse adecuadamente al ámbito monocultural, logrando así una transformación intra e interpersonal que promueva el encuentro intercultural, que a

su vez permita el desarrollo adaptivo transcultural de las personas participantes en el proceso (Ortiz, 1995). Este paso demanda una cosmovisión amplia, la cual como principio operativo ilustra, educa, transforma y promueve la adaptación respetuosa y la dignidad humana mutuas en el contexto de la diversidad, y cito:

> Este proceso describe las diferentes fases del proceso de transición de una cultura hacia otra, porque este proceso no consiste en la mera adquisición de otra cultura, cosa que se refiere y realmente implica la palabra "aculturación", sino el proceso que necesariamente implica la pérdida o des-enraizamiento de una cultura previa, la cual puede ser definida como de-aculturación. En adición, ésta lleva consigo como consecuencia la creación de un nuevo fenómeno cultural, el cual puede llegar a ser llamado como enculturación… (Ortiz, 1995, pp. 102-103).

Siguiendo el razonamiento de Ortiz, el proceso requiere asumir una actitud libre y consciente de desapropiarse de las costumbres de la cultura de origen para mirarse e identificase dentro de la cultura a la cual deberán integrarse. Tal vez el desapropiarse de sus raíces es un extremo ya que el ser puede mantener en equilibrio los aspectos positivos de su cultura de origen mientras adopta aquellos de la cultura foránea. El clérigo hispano está llamado a asesorar y discernir sus capacidades de manejo del estrés, teniendo en mente las variables internas que suscitan la tensión y ansiedad personal y aquellas que ejercen presiones desde su entorno social-eclesiástico.[11]

El pastorado hispano y el cuidado holístico de su salud

Dada la escasez de fuentes bibliográficas que tratan el tema de esta investigación, el autor busca añadir los resultados arrojados por las encuestas realizadas con clérigos hispanos en la CAIMUF con respecto a su ajuste emocional al estrés o la ansiedad por causa de su asignación a contextos ministeriales de naturaleza transcultural. El fin de este trabajo es buscar que se puedan establecer estructuras y procesos de formación ministerial de apoyo y mecanismos de ayuda que promuevan la salud emocional del pastor y la pastora y, como consecuencia, que puedan

11. "El liderazgo debe ser ejemplar en la vislumbre de los propósitos, teniendo una perspectiva clara de los mismos. De otra manera, se cumple el dicho de que un ciego guía a otro ciego. Si los propósitos se definen claramente, los componentes de un grupo experimentarán certidumbre, sentido de control y cierto grado de pronosticación. Si los propósitos son difusos, no definidos o confusos, los que pretendan alcanzarlos experimentarán incertidumbre, ansiedad y desasosiego. Las tensiones organizacionales a menudo se suscitan cuando no hay claridad de propósitos ni definiciones en común en cuanto a objetivos a cumplirse." Polischuk, P. 1998. p. 100.

redundar en el beneficio de sus iglesias locales y de la iglesia de Cristo en general. En un artículo escrito en inglés por un grupo investigadores de la Universidad de Duke, cuyo título traducido al español es *Un modelo teórico de la salud holística del clero dentro de la Iglesia Metodista Unida*, la realidad de la salud del clérigo dentro de la IMU en el estado de Carolina del Norte es analizado y descrito. El artículo señala la carencia de literatura sobre el tema (Proeschold-Bell, et al. 2009), alegando que la salud holística del ministerio pastoral es actualmente un tema muy relevante, considerada como una razón para este estudio. Un dato muy importante del reporte es el tema de la salud holística del clérigo en general, algo complicado de estudiar ya que cada denominación parte de su propio marco de creencias teológicas por las cuales se organiza y desarrolla la vida del clérigo y que varían según sea sus fundamentos, costumbres y creencias. Además, las percepciones y el acercamiento al tema son variados, especialmente el entendimiento y manejo del estrés entre el clérigo según sea su denominación y orientación, incluso sus creencias y prácticas. Para propósitos de este estudio, es de notar que el artículo se limitó a entrevistar pastores dentro de la misma jurisdicción geográfica dentro de la IMU en Carolina del Norte. El grupo dedicado a la salud pública consistió de las siguientes personas: Rae Jean Proeschold-Bell AE, Sara LeGrand AE, John James AE, Amanda Wallace AE, David Toole. Christopher Adams AE se unió a este grupo siendo el único miembro de este equipo que pertenece a Azusa Pacific University en California. La mayoría de los autores de este artículo pertenecen al Centro de Salud Pública de la Universidad de Duke, patrocinadora del esfuerzo y los resultados del estudio fueron publicados vía internet el 10 de abril de 2009[12].

El estudio utilizó las siguientes categorías dentro del marco socio-ecológico (Stokols, 2000): intrapersonal, interpersonal, congregacional, institucional de la IMU en Carolina del Norte y sus relaciones con su comunidad. Los resultados recogidos del estudio resaltan que el clérigo en general dentro de la IMU está sujeto a experimentar estrés y que las causas de esta condición afectan la salud del clérigo en todos los niveles de su vida personal,

12. Proeschold-Bell, Rae Jean; LeGrand, Sara; James, John; Wallace, Amanda; Adams, Christopher; Toole, David. Modelo teórico holístico de la salud del clero dentro de la Iglesia Metodista Unida. Journal of Religión & Health, Springer Science+Business Media, LLC 2009 Publicado online: 10 abril 2009.

familiar, congregacional y comunitaria, además de afectar su relación personal y ministerial con la organización de la IMU. Estas razones abren el camino para realizar otros estudios con mayor profundidad, dando ejemplos de lo importante que es el que se conozcan para que se puedan comprender todos los agentes estresores, dentro de los cuales se hacen mención los siguientes en la siguiente cita:

> … dentro de la creciente literatura acerca del estrés y el agotamiento dentro del clero. Los pastores han reportado dificultades con el estrés, los sentimientos de insuficiencia y frustración en alcanzar la metas ministeriales (Ellison and Mattila, 1983) y los datos recopilados indican que existe un aumento en el agotamiento e insatisfacción con el ministerio entre las familias pastorales (Rowatt, 2001)...que existe un abandono en recursos para afrontar los agentes estresores…y según el estudio que Rowatt (2001) realizó al clero, y en el cual agrupó los agentes estresores en las siguientes cuatro categorías: vocacional (la paga inadecuada, la baja satisfacción en el trabajo, las demandas irrealistas para completar el trabajo a tiempo y la relocalización o itinerancia); los estresores intrapersonales (el desgaste emocional, el agotamientos, baja satisfacción personal y el sentido de fracaso personal); los estresores familiares (baja satisfacción en la vida familiar, carencia de tiempo para la familia y la falta de privacidad); los estresores sociales (la altas expectativas de la sociedad sobre cómo debe ser el comportamiento del clérigo, la falta de privacidad, la poca o la falta de apoyo de la sociedad). Lee e Iverson-Gilbert (2003) presentan reuniendo los antecedentes del estrés de los pastores en estas cuatro categorías: excesiva autocrítica, ambigüedad en los límites de las fronteras, las presuntas expectativas y la excesiva crítica hacia la familia pastoral[13].

El artículo escrito dentro del marco de referencia *socio-ecológico* (Stokols, 2000) sugiere la necesidad de indagar con más detalles y a profundidad los agentes estresores que afectan la vida y salud holística del clérigo en todas sus dimensiones dentro de la IMU (Proeschold-Bell et al, 2009). Sugiere la noción de que tales estresores pueden llevar al clérigo a experimentar no solamente el estrés, sino también la ansiedad (Proeschold-Bell et al, 2009; Kayler, 2011). Los factores abordados en este estudio se asemejan a los agentes estresores que pastores y pastoras étnicos (clérigos hispanos) trabajando en experiencias transculturales dentro del contexto de la CAIMUF experimentan en sus propias vidas ya que comparten los mismos fundamentos teológicos y todos los requerimientos institucionales que exigen a su cuerpo pastoral por pertenecer a la misma denominación organizada

13. Proeschold-Bell, Rae Jean; LeGrand, Sara; James, John; Wallace, Amanda; Adams; Christopher; Toole, David. Modelo teórico holístico de la salud del clero dentro de la Iglesia Metodista Unida. Journal of Religión & Health, Springer Science+Business Media, LLC 2009 Publicado online: 10 abril 2009. (Traducido por el autor de este estudio).

y dirigida mundialmente bajo los mismos procedimientos, leyes y principios de la teología wesleyana actualmente encontrados el *Libro de la disciplina de la Iglesia Metodista Unida 2016*.

Tomando en cuenta el grupo específico del clérigo hispano en el cual se enfoca este estudio, existe otro agente estresor o fenómeno que particularmente experimentan los clérigos pertenecientes a las minorías étnicas en general, pero en particular a los clérigos hispanos trabajando en contextos transculturales. En adición a los agentes estresores mencionados en el artículo previamente mencionado, es necesario considerar en este estudio las presiones ejercidas sobre el clérigo y los laicos hispanos por los fenómenos del etnocentrismo, el sexismo, la xenofobia y el racismo. El propósito de este estudio es el de promover una educación holística adecuada que propicie el desarrollo de la perspicacia metacognitiva del liderazgo hispano. La formación adecuada se basa en principios teológicos-psicológicos integrados a las disciplinas espirituales y al cuidado corporal sano. Tal formación integral logrará capacitar al clérigo hispano a enfrentar los agentes estresores con eficacia y lograr una integración de sus experiencias personales a su crecimiento y madurez espiritual de tal manera que, con sabiduría y fortaleza, podrá dirigir el destino de la comunidad a su cargo.

Otra obra de importancia ha sido proporcionada por Pablo Polischuk (*El consejo integral,* 2012) quien propone y espera que cuanto mayor sea su autoconocimiento, la pastora o pastor desarrollará un mayor dominio propio que le habilitará y capacitará para su ministerio. Una preparación teología-psicológica-emocional integrada a la capacidad y disponibilidad a asumir un continuo proceso de ajuste cultural permitirá a esta persona incorporar estas dimensiones en su vida y, con la ayuda del Espíritu Santo[14], podrá reflejar el rostro de Cristo en medio del pueblo al cual fue asignado[15] como su líder espiritual. Otra obra del mismo autor es un excelente recurso para el

14. "La premisa básica en la consejería es que el Espíritu Santo es el agente de cambio". Polischuk, Pablo, *El consejo integral: Su ontología, teología, psicología y praxis*. Pablo Polischuk, PhD. 2012. p. 46.

15. 2. *Interacción de la herencia y el medio ambiente.* Dudosamente una persona en la actualidad se atrevería a darle todo el crédito a la herencia o al medio ambiente. La 0ría concuerda en las afirmaciones que, en el desarrollo del ser humano, la interacción de ambos factores es esencial. El complejo humano es el resultado dinámico de las fuerzas genéticas, ambientales, la socialización, los refuerzos positivos, el aprendizaje observacional, las condiciones culturales ambientales dentro de un ámbito social, económico, temporal y específico. Además, no sólo el presente pero también el pasado y el futuro entran en las consideraciones de la persona que en su

propósito de este estudio. *Llamemos las cosas por su nombre* (Polischuk,1998), presenta la importancia de la formación del ministro en todos sus niveles los cuales incluyen su sistema personal, familiar y ministerial. Un clérigo sin capacidad introspectiva, sin asesoramiento de los factores interpersonales desafiantes, visión ministerial y sin formación teológica-psicológica adecuada, no podrá enfrentar efectivamente los desafíos de las corrientes postmodernas y transculturales de su entorno ministerial. El Dr. Polischuk presenta una descripción amplia de los distintos modelos bíblicos, aptitudes y estilos de liderato. El libro establece como principio la importancia de la integración de todos los aspectos teológicos y psicológicos dentro de la educación para la formación y desarrollo de líderes pastorales.

Todo pastor, pastora o líder laico debe tener la capacidad de poder identificarse con la variedad de modelos y estilos de liderazgo y siempre debe estar apelando al sostén y participación del Espíritu Santo en su vida y en su ministerio para llevar a cabo su liderazgo según la interpretación asignada a los narrativos de los cuales los principios e inferencias son extraídos. Polischuk enfatiza la importancia para la figura ministerial de tener un claro conocimiento de su propio ser personal y ministerial, acerca de sus propias debilidades, sus propias luchas y todas las posibles dificultades que pudiera enfrentar. Tal perspicacia y sabiduría le fortalecerá espiritualmente y le capacitará para abordar sus propios dilemas y aquellos que provienen de las interacciones con otras personas (Polischuk, 1998). El autor ilumina a la persona que lee con la presentación de las características que toda persona líder pastoral efectiva debe poseer al vivir orientada por la visión y misión ministerial que Dios tiene para su vida y ministerio. Una figura pastoral que se afirma en su dominio propio y una visión y misión clara influye positivamente en la vida de sus rebaños, dando a conocer y compartir su ser, no sólo su conocimiento o su orientación en el liderazgo. Estos principios son aplicables a la vida del clérigo hispano dentro de la IMUF dedicado a un ministerio transcultural.

desarrollo toma en cuenta lo posible, lo hipotético, lo histórico y lo figurado para así amalgamar en sí lo necesario en el proceso de adaptación y crecimiento. Polischuk, Pablo. *Llamemos las cosas por su nombre: Poniendo los puntos sobre las íes*. Editorial Vida/Zondervan, 1998. p. 30.

Factores demográficos y su influencia en el estrés transcultural

Retomando un artículo presentado en el primer capítulo escrito por Mike Vogel para *Florida Trend*, una revista popular en las redes del internet dedicada al mundo de los negocios (Vogel, 5 de mayo de 2013), el mismo presentó datos estadísticos acerca de la diversidad y localización de la comunidad hispana en el estado de Florida. La misma revista publicó un artículo de María T. Mora, originalmente publicado por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos titulado "Sobre la importancia de la creciente fuerza laboral entre los hispanos" (Mora, 15 de septiembre de 2015) citando al Pew Research Center que señala que la presencia hispana se ha duplicado entre los años 1990 y 2014 y que se espera que en el año 2050 alcance un 30% de la población dentro de la nación. Las posibles razones que influyen en la decisión de personas inmigrantes de origen hispano a trasladarse desde sus países o regiones hispanas de origen al estado de Florida incluyen el contexto vital que la península floridana presenta en sus aspectos atractivos y diversos para muchos de las personas inmigrantes hispanas, tales como la estabilidad política, la posibilidad de intercambio profesional y mercantil con Latinoamérica, la gran diversidad de empleo en los sectores de empresas y turismo, las benignas condiciones ambientales, el crecimiento demográfico del pueblo hispano ya existente y, por ende, la posibilidad de desarrollo cultural dentro de la vida floridana (Vogel, M. 2013). La posibilidad de la libre movilidad hacia el interior del territorio de la nación norteamericana es otro atractivo que se suma a los aspectos mencionados, cosa que abre una infinidad de posibilidades de crecimiento en todos los niveles del quehacer humano. Además, la presencia hispana es visible en algunos sectores de la iglesia y de la comunidad floridana. La población receptora en algunos de los centros urbanos de Florida ofrece una actitud abierta hacia la incorporación e integración del inmigrante latinoamericano a su seno y su cultura. Este factor facilita la capacidad de enfoque de actualizar su visión y misión de encarnar y expandir el reino de Dios y su justicia (Mateo 6:33-34) en la esfera cultural y comunitaria hispana existente. Sin embargo, la llegada de inmigrantes procedentes de Hispanoamérica, quienes vienen con costumbres culturales muy diversas a la cultura de

la región floridana existente, presenta también un reto de transformación por el aspecto del encuentro-choque cultural que genera estrés a todas las partes envueltas en la experiencia del fenómeno del cambio demográfico con la realidad de las iglesias locales de la cultura dominante existentes. En vista de estos factores, el gabinete de la CAIMUF ha iniciado una estrategia de promover la transformación de las IMU existentes—en su mayoría europeo-caucásica-angloparlantes—en iglesias culturalmente abiertas e inclusivas que puedan alcanzar la creciente comunidad hispana dentro de sus respectivos entornos geográficos.

Una acción que responde a esta estrategia es el nombramiento de pastores y pastoras cuyo origen cultural reflejen el rostro de las minorías étnicas de la zona geográfica y puedan sensibilizar y promover una sana integración de todas las partes involucradas, promoviendo un proceso transcultural dentro de cada iglesia local. A su vez, como si fuese una señal visible, dentro de la jurisdicción de la CAIMUF, el advenimiento y presencia en aumento de clérigos hispanos provenientes de varias naciones de Latinoamérica se ha hecho sentir (Lucas 12:54-59). La llegada de tales clérigos hispanos procedentes de otros lugares dentro del hemisferio americano presenta un reto a la iglesia en general, y específicamente, a la IMUF. Estas personas llegan con una idiosincrasia o contexto propio de sus países de orígenes buscando incorporarse a un contexto cultural diferente y desconocido al suyo. El cuerpo ministerial hispano enfrenta la realidad de encontrarse con una iglesia cuya estructura es posiblemente mucho más definida y estructurada a la de las iglesias metodistas en sus países de origen. Los pastores y pastoras hispanos vienen con deseos de ministrar la palabra de Dios con el fuego del Espíritu Santo (Juan 16:13) pero necesitan entrar en un proceso de aprendizaje que pueda dirigir y facilitar su adaptación e incorporación a la cultura vigente en la iglesia que se les asigna. También necesitan equiparse para influir y energizar el cambio necesario que promueva el crecimiento, la madurez e integración de la iglesia a su cargo. Este proceso de ajuste a la cultura dominante de la iglesia local, al cual denominamos proceso de *ajuste transcultural*[16], ayudará al clérigo hispano a

16. Fernando Ortiz, 1947, 1995. *Cuban Counterpoint; Tobacco and Sugar*. Durham: Duke University Press. pp. 98. Traducido por el autor de este estudio. "Aculturación es usada para describir el proceso de transición de una cultura a otra y muchas de sus repercusiones sociales. Pero transculturación es un mejor término que aplica a la situación. Yo he escogido la palabra transculturación

conocer su realidad contextual, su autoconocimiento y la realidad eclesial, para que, con la iluminación del Espíritu Santo,[17] puedan cumplir la visión y misión de Dios para la iglesia local recipiente. A tal fin, existen algunos recursos académicos y formativos que pueden ayudar en este proceso a cada ministro hispano los cuales incorporan la formación teológica y psicológica (Polischuk, 1998; 2012)[18].

Balance en el proceso de ajuste emocional-ministerial-transcultural

La premisa que subyace a la visión transformadora de la iglesia transcultural integra tres dimensiones en interacción: la persona que ministra, la comunidad a ser ministrada y la persona, presencia y poder del Espíritu Santo—quien llama, enviste y capacita a sus líderes ministeriales—relacionadas en triálogo. El Espíritu de Dios presente en las interacciones comunitarias es quien propicia la transformación y el crecimiento de los componentes en diálogo, elevando su pensar, su sentir y sus perspectivas de solidaridad y hermandad hacia un nivel superior sobrepuesto al nivel inicial desde el cual han partido. El clérigo hispano, si recibe la capacitación y el acompañamiento y dirección del Espíritu Santo, sentirá la iluminación y la guía en un proceso metacognitivo-trialógico relacional[19]. La capacidad de pensar acerca de sus propios pensamientos y de procesar sus procesos,

para expresar la alta variedad del fenómeno que han ocurrido en Cuba como resultado de la extremadamente compleja transmutación de la cultura que ha ocurrido aquí y sin apercibirse, por lo cual sería imposible comprender la evolución de las costumbres cubanas, ni tampoco las repercusiones económicas o institucionales, legales, éticas, religiosas, artísticas, lingüísticas, psicológicas, sexual u otro tipo de aspectos de su vida…enfrentando con el problema de desajuste y reajuste, de la de-aculturación y aculturación–en una palabra, de transculturación."

17. El Espíritu Santo es quien efectúa y promueve los cambios en el carácter, la conducta y los valores de la persona siendo servida en la consejería. Polischuk, Pablo. *El consejo integral*. 2012, p. 46.

18. El tener un propósito es colocar un objetivo ante las consideraciones, la percepción o la visión que se extiende al futuro. Tal construcción mental anticipada se constituye en una postulación de posibilidades que sirve de punto de referencia para las actividades a ser desarrolladas y dan pautas en la orientación de aspiraciones y motivaciones de logro. La diferencia entre un soñador incauto que se desborda en conjeturas idealistas sin actualización y la persona que se sienta a contar sus monedas antes de edificar una torre estriba en la posesión de propósito que proporcionan la canalización de esfuerzos dirigidos hacia el cumplimiento de proyectos deseados. Es el punto de convergencia de los pensamientos, razonamientos, sentimientos, actitudes y valores de la persona que observa el futuro con significado y atribuye valor a lo anticipado como óptimo y deseable. Polischuk, Pablo. *Llamemos las cosas por su nombre: Poniendo los puntos sobre las íes*. Editorial Vida/Zondervan, 1998.

19. "El tener una perspectiva metacognitiva-global, objetiva, superior, arquitectural, que no pierde de vista la definición de la realidad que parte "desde arriba" nos permite ver y captar no sólo la miseria humana, pero también tener conciencia plena de actuar en la

siendo investidos por el Espíritu Santo, capacitará al cuerpo ministerial hispano a lo largo de su proceso transcultural. Las pautas para lograr ejercer de esta manera son presentadas por el Dr. Polischuk en su obra *El consejo integral* (2014). La visión integral del pastor o pastora percibe la realidad desde varios niveles de análisis—cognitivo, emocional, conductivo, sistémico, transpersonal—evaluando las situaciones no sólo de manera concreta, sino también desde una perspectiva superior metacognitiva y asesorando los eventos, los procesos y las interacciones interpersonales-interculturales desde una perspectiva objetiva más amplia (Polischuk, 2014). El ajuste transcultural del pastor y la pastora hispanos demanda un monitoreo metacognitivo de sus propias reacciones, de sus ansiedades, de sus conjeturas y sus límites emocionales y defectos (Polischuk, 1998).[20] Según el pensamiento de Agustín de Hipona, el ser que tiene plena conciencia introspectiva y aceptación de sí mismo en todas sus dimensiones[21] será cuidadoso en mantener relaciones balanceadas y saludables consigo mismo, con sus familiares, sus feligreses y su comunidad. Además, será consciente de mantener un balance con su medio ambiente, manteniendo una perspectiva saludable acerca de sus límites, lo que habilita y promueve el cultivo de su relación con Dios (Lee, 2010).

Retomamos con más detenimiento la obra citada de Polischuk, *Llamemos a las cosas por su nombre*. El autor alega que la persona del ministro no sólo llama por su nombre a las cosas tal como son, sino que también da importancia al autoconocimiento de saber quién realmente "es"[22] y cuáles son sus dones para poder ejercer bien su liderato[23] de forma que podríamos describirle como un líder con eficacia propia y balanceado. Esto implica el

presencia de Dios quien está en control de las circunstancias… nos permite permanecer metacognitivamente apercibidos de la presencia del Espíritu Santo enviado…" (Polischuk, Pablo. 2012, p. 285).

20. Cameron Lee. *Dispositional Resiliency and Adjustment in Protestant Pastors: A Pilot Study*. Springer Science+Business Media, LLC 2010. 28 April 2010. "La implicación práctica del ajuste pastoral puede se ayudada no sólo por la educación de los clérigos a cómo mantener una adecuados limites sociales y emocionales, sino también al ayudarles a cultivar una actitud de una disposición al agradecimiento… Hay una evidencia empírica de este punto."

21. www.augustinus.it/spagnolo/confessioni/conf_10_libro.htm.

22. http://www.webdianoia.com/presocrat/parmenides.htm.

23. En el capítulo inicial, hemos tratado con la identidad de la persona que quiere ejercer cierto liderazgo. El establecer una

conocimiento y compromiso de vivir y llevar una sana doctrina (2 Timoteo 1:13-14). Tal persona en un cargo ministerial valora adecuadamente su identidad y entiende que "es" ontológicamente un ser creado en bondad, a imagen y semejanza divina y que es un hijo o hija amado de Dios (Génesis 1:26-30; Efesios 5:1-2). Este argumento teológico tiene su origen en la tradición de la Iglesia Metodista Unida que también integra en su doctrina la tradición de los primeros teólogos de la iglesia (Disciplina, 2016, párrafo 102). Es en la figura de Francisco de Asís que se inicia esta corriente teológica y presenta la bondad original del ser humano y de toda la creación en su conocido poema titulado en español el "Cántico a las Criaturas" (1224).

El escritor de la primera biografía de Francisco de Asís, Tomás de Celano (1228), bajo el título del "El cántico de las criaturas", originalmente escrito en latín como *"Laudes Creaturarum"*, escribe este poema designado a promover una corriente de espiritualidad de la bondad original de toda la creación. Ésta es una corriente previa a la enfatizada por la Reforma Protestante (1517). Esta corriente sostiene que todos los seres humanos han sido creados en igualdad y semejanza al Creador y, en bendición, creados antes de que el pecado original arruinara al panorama humano. Este principio teológico creacional se basa en los principios ontológicos del ser humano, íntimamente ligados a los principios metafísicos elaborados en la doctrina Trinitaria, propagados actualmente por Richard Rohr en su libro titulado en español *"Cosas ocultadas, espiritualidad escritural" (*escrito originalmente en inglés, *"Things Hidden, Scriptural Spirituality").*[24] Rohr enfatiza el hecho de que el ser humano fue creado por Dios en bendición original, no en pecado original, y el llamado que el ser humano ha recibido es de estar en relación con su Creador (Rohr, 2008, p. 28). Este principio teológico de igualdad, semejanza y unidad en la diversidad recibe como complemento su premisa contraparte que es el aspecto de la doctrina de la caída del ser humano en pecado y su consecuente redención. De modo que, siguiendo el pensamiento agustiniano, el ser

identidad es realizar su ser, su ser establecido en Dios, derivado de Dios e investido por Dios. Este capítulo trata con el ser que necesita actualizar su potencial diseñado por Dios con honradez, fidelidad, constancia, convicción ética moral y sobriedad o dominio propio. Tales rasgos definen al carácter de la persona que, con eficacia, puede guiar a otras personas. (Polischuk, Pablo. 1998, p. 83).

24. Richard Rohr, Things Hidden, Scriptural Spirituality. Franciscan Media, Cincinnati, 2008.

formado por Dios y deformado por el pecado, puede ser redimido y reformado por la gracia de Dios. Esta secuela es importante en el establecimiento de las estrategias de manejo del estrés ministerial ya que la pastora o pastor trata con personas con potencial excelente, quienes han sido afectadas por el pecado pero que, según la teología wesleyana, pueden ser redimidas por la gracia de Dios. Juan Wesley describe la acción de la misma y única gracia de Dios en el ser humano como un proceso. En su libro de Discipulado, dos clérigos metodistas unidos, James Harnish y Justin La Rosa, describen usando la teología de Wesley que la persona experimenta el proceso de Dios quiere y toma la iniciativa de relacionarse con su criatura, por medio de la gracia de Dios, en distintos momentos en su vida particular desde su nacimiento hasta su muerte (Harnish, LaRosa, 2012).

> Este proceso es descrito en la teología wesleyana en tres etapas que son: gracia preveniente, donde Dios comienza relacionarse actuando como si fuera enamorando al individuo, sin siquiera conocer a Dios. Y comienza desde el momento de su nacimiento hasta el momento en que tiene un encuentro con Cristo. Luego continúa con la gracia justificante, que es el momento donde la persona experimenta la atracción del amor de Dios a establecer una nueva relación restauradora, por la libre elección de compromiso con Dios, por los méritos de la muerte y resurrección de Jesucristo. La tercera etapa comienza inmediatamente después del compromiso de aceptación de este convenio de relación de la persona con Dios, en una relación solidaria que continúa actuando la gracia de Dios en la persona hasta su muerte, y es conocida esta acción como la gracia santificante. (Harnish, La Rosa, 2012p. 18-19)

Este proceso o acción de solidaridad de Dios con el ser humano es testificado por el hecho de ser creados y, aun cuando hemos pecado, la gracia de Dios no ha abandonado a su creación, sino que nos ha rescatado. De modo que por la gracia de Dios, ministros y fieles son unidos en Cristo y participan en solidaridad con la creación necesitada de redención (Rohr, 2008). Por su parte, la escritora Cynthia Bourgeault (Bourgeault, 2013)[25] sostiene este tipo de relación. Este estudio incorpora, en su caso particular, que si el ministro hispano valora la necesidad de permanecer continuamente en una actitud de crecimiento y maduración personal, dando importancia a su ser como un ser-en-relación que ha sido llamado a mantener intimidad con Dios, con otros seres humanos y con toda la

25. Cynthia Bourgeault, *The Holy Trinity and the Law of Three; Discovering the Radical Truth at the Heart of Christianity*. Boston: Shambhala Publications, Inc. (2013).

creación, logra experimentar el amor "ágape (ἀγάπη)" como una manifestación de la imagen con el Dios Trino[26]. En el aspecto relacional, la inmersión del Espíritu Santo hacia el ser humano promueve la capacidad hipostática-extática por parte de Dios, re-activando la intención original de haber sido creados para la gloria de Dios, para amar a Dios sobre todas las cosas y al prójimo como a sí mismo a lo largo de toda su vida. En alguna manera renovadora, promueve la capacidad análoga a la *pericoresis* divina. El término *pericoresis* ha sido usado por Gregorio de Niza y aplicado por teólogos tales como Baxter Kruger, Jurgen Moltmann, Miroslav Volf, Juan Zizioulas y John Davis, denotando la interpenetración entre las personas de la Trinidad. La inmersión interpersonal divina-humana es el proceso que permite la actualización de la oración de Jesús en Juan 17: "Que todos sean uno; como Tú, oh Padre, en mí, y yo en ti, que también ellos sean uno en nosotros..." (v.21). El amor ágape (1 Corintios 12:31-13:13) es el que surge desde el interior del alma espiritual del pastor o pastora y les dinamiza para estar disponibles para ser imagen y seguir los pasos que Jesús caminó en este mundo para encaminarles en su transformación y convertirles en reino de Dios. La experiencia del ministro de compartir todo su ser con el prójimo más cercano y con todos los demás, le va potenciando a desarrollar su ser personal y le transforma radicalmente (Romanos 12:1-2), inclusive incide simultáneamente en su cultura personal y la de la iglesia que le recibe.

Las presiones postmodernas y respuesta teológica del ajuste transcultural

Actualmente el ministerio pastoral hispano enfrenta el gran reto en su misión ministerial ante la corriente del postmodernismo y sus efectos en las estructuras y los procesos sociales. Tal filosofía ha ejercido una fuerte influencia negativa en la cultura de los Estados Unidos. Uno de los grandes expositores del postmodernismo, el filósofo francés Jean-François Lyotard, captura la esencia de esta corriente expresada en su obra *La condition*

26. Dios, quien creó todas las cosas y afirmó el espacio vital íntimo, proporciona tal oportunidad al ser humano con fines saludables y funcionales para que la vida íntima refleje en alguna manera su propio ser. Dios se relacionó eternamente en una manera 'hipostática-extática'; las personas de la Trinidad se brindaron en un amor que pudiera ser definido como 'ágape', o el amor descentrado de sí mismo y centrado en el objeto de amor, en la otra persona. Tal calidad de existencia se expresa en el ser humano cuando hay un reflejo cabal de la imagen de Dios en la persona creada a su semejanza. Polischuk, Pablo. *Llamemos las cosas por su nombre: Poniendo los puntos sobre las íes*. Editorial Vida/Zondervan, 1998.

postmoderne[27]. En su esencia, el postmodernismo fomenta el escepticismo y rechaza la posibilidad de postular la verdad absoluta o la proposición de valores absolutos para, en su lugar, establecer criterios relativos en las esferas de la ética y la moralidad, fomentando la decadencia de los narrativos cristianos. A este respecto reacciona Eldin Villafañe en su libro *Beyond Cheap Grace* (*Mas allá de la gracia barata*, publicado en 2006): El postmodernismo con su radical escepticismo a la verdad y al conocimiento y su sospecha radical a las relaciones de poder, reta al cristiano y a la iglesia, más que nunca, a vivir su fe[28]. Esta es otra razón por la cual el clérigo hispano tiene un gran desafío al iniciar su servicio transcultural buscando en su servicio ministerial encarnar, según sus posibilidades humanas, el evangelio de Jesucristo en la iglesia floridana. El clérigo hispano asumirá en su servicio ministerial la premisa teológica que define Villafañe, como "*phronesis*", la cual requiere el compromiso de ejercer su ministerio transcultural buscando vivir el evangelio de Nuestro Señor Jesucristo con cabalidad y emular al Señor según sus posibilidades humanas. En el mencionado libro, el Dr. Villafañe presenta el misterio de la encarnación de Jesucristo como acción paradigmática, a la luz del himno Cristológico de Filipenses 2:5-11 y la acción encarnacional de Jesucristo de desprendimiento o vaciamiento de su divinidad, asumiendo la humanidad con sus limitaciones bajo el concepto de la *kénosis* de Cristo[29]. Villafañe exhorta a la persona que lee a vivir la *phronesis* como el compromiso similar al movimiento de la *kénosis* del Señor para hacer presente el reino de Dios. Villafañe propone, y este estudio apoya su argumento, que el llamado del clérigo y de toda la iglesia de dar testimonio de Cristo en el mundo es la respuesta adecuada ante el escepticismo promovido por los posmodernistas que rechazan la "gran narrativa que presenta el cristianismo…" (Villafañe, E. 2006).

27. "El gran trato de la teoría del postmodernismo depende del mantenimiento de una actitud de escepticismo: aquí es donde reside esencialmente la contribución del filósofo Jean-François Lyotard. Él argumenta en su obra *La condition post-moderne* (Publicada en francés en 1979, y en inglés en 1984) que ahora nosotros vivimos en una era en la cual la legitimación de la 'Narrativas Maestras' están en crisis y declinando." Christopher Butler. "Postmodernism: A Very Short Introduction." iBooks. https://itun.es/us/0bYQU.l (Traducción al Español por JAC).

28. Eldin Villafañe. Beyond the Cheap Grace: A Call to Radical Discipleship, Incarnation, and Justice. Grand Rapids: William B. Eerdmans Publishing Co. 2006, p. 4.

29. El significado de la palabra o concepto "kénosis" o de "vaciamiento" por parte de Cristo ha sido objeto de debate en la Cristología. Sin embargo, la mayoría de los estudiosos están de acuerdo que envuelve como mínimo un vaciamiento o renuncia del prestigio, prerrogativas y de poder por Cristo".

Villafañe explica que *phronesis* es el paradigma que la iglesia de Cristo necesita emular y tener los mismos sentimientos que tuvo Cristo Jesús el Señor con el desprendimiento de la iglesia de todo poder o prestigio terrenal, de hacerse humilde como Cristo y de, si es necesario, hacerlo hasta asumir las últimas consecuencias de dar la vida como lo hizo Cristo para llegar a realizar la voluntad de Dios. El clérigo hispano asume en libre obediencia el reto de vivir la acción evangelizadora en el presente al servir los propósitos del Dios y de su reino en este mundo. Villafañe expone que la consecuencia de este reto es que la iglesia, el cuerpo de Cristo, renunciando a todo tipo de prestigio, prerrogativas y poderes humanos, se despoja de poderes de este mundo para convertirse a su vez en testigo y portavoz fiel de Cristo para llevar la gracia redentora y liberadora de Dios en el mundo (Villafañe, E. 2006). Despojarse de sí mismo y de su entendimiento cultural es la primera acción que todo pastor o pastora que se involucra en la experiencia del proceso transcultural debe realizar para alcanzar el corazón de su iglesia local. Este desafío de dar testimonio de Cristo hasta las últimas consecuencias tiene sus repercusiones, pero también tiene unos requerimientos que antecederán y que deben de ser aprendidos para ser vividos por el clérigo hispano. El liderato hispano que en su ejercicio ministerial envuelve la capacidad del hacer o poner en práctica lo que se profesa como fe o doctrina, llegará a poder ser reconocido como verdaderos líderes en la iglesia local receptora porque la persona líder se conoce por su actuar y por lo que realiza y eso es lo que lleva a la feligresía a reconocer su autoridad como pastor o pastora y seguirle como su líder espiritual.

La formación integral, el etnocentrismo y el ajuste transcultural

Este estudio reconoce que no siempre ocurren situaciones totalmente ideales y que tampoco existen ministros totalmente preparados, de modo que el estrés y la posibilidad de manifestaciones de ansiedad deben considerarse como reacciones típicas asociadas al proceso de cambio de asignación o nombramiento de iglesia local. Si estas manifestaciones de estrés y disturbios emocionales ocurren dentro del ambiente monocultural, la posibilidad de que tales experiencias y situaciones ocurran en el ámbito transcultural son mayores. Por

consiguiente, el ministerio hispano debe adoptar una visión clara de los riesgos que asume y una libre intención de aceptar el llamado que la IMU le propone. Es de notar que desde los años 80, pastores y pastoras de origen étnico se han quejado de no haber recibido el reconocimiento de ser iguales a los pastores y las pastoras de la cultura dominante. Deseando responder asertivamente a esta situación, la cual ha afectado particularmente el ministerio del clero de origen étnico en los Estados Unidos, la IMU, a nivel de su organismo mundial, decidió iniciar un estudio sobre este asunto, encomendando una investigación al respecto conducida por Lucia Ann McSpadden en el año 1993. El resultado de este estudio ha sido reportado y publicado en el año 2003 en su obra *Encontrando a Dios en las fronteras: Nombramientos de clero que cruzan culturas y razas* (título traducido del inglés, *Meeting God at the Boundaries; Cross-Cultural-Cross-Racial Clergy Appointments*). Según el reporte, todo cambio de paradigma es un reto difícil de aceptar ya que cada persona tiene unas tendencias aprendidas difíciles de cambiar. "El cambio de pensar que "mi cultura es la mejor", al paradigma que enfatiza el encuentro de ambas culturas, permitirá que nazca una comunidad más auténticamente inclusiva y justa"[30]. El estudio reconoce que el trabajo es uno muy demandante, identificando los paradigmas que subyacen el pensamiento racista o exclusivista (etnocentrismo) que gobierna algunos aspectos de la cultura dominante en los Estados Unidos. Aunque la obra no incluye aspectos bíblico-teológicos acerca de la igualdad de todas las razas y su origen divino, ésta resalta los aspectos disciplinarios, morales y principios sociales asociados a las diferentes formas de pensamientos de exclusión, dando importancia a valorar la multiculturalidad. También presenta sugerencias en cuanto a cómo lidiar con la institución, con los problemas de aceptación a ministros de diferentes etnias y géneros, las fallas en promover principios de inclusividad al no atender las quejas de las iglesias relacionadas al liderato por parte de pastores y pastoras de otros orígenes étnicos.

El reto propuesto por la autora implica que el clérigo debe prepararse para enfrentar la posible resistencia o falta de aceptación del liderato de la iglesia local, quienes podrían confundir lo que es en ejercicio de su liderato,

30. Mc Spadden, Lucia A. *Meeting God at the Boundaries: Cross-Cultural-Cross-Racial Clergy Appointments. Nashville*: General Board of Higher Education and Ministry UMC, 2003, p. 17.

identificándolo con su cultura y resaltando la diferencia entre culturas o etnias y así promover división. Más aun, McSpadden señala que el pastor o pastora, con su servicio ministerial humilde e inclusivo, podrá enfrentar estilos de liderato relacionados a una búsqueda de poder. McSpadden también enfatiza la importancia de promover que la pastora o el pastor tenga cuidado de sí mismo, para que así pueda mantener la integridad y compostura en su enfoque ministerial. De esta forma, podrá reconocer y trabajar asertivamente con la posibilidad de enfrentar los prejuicios etnocéntrico y raciales adversos hacia su liderazgo. Las últimas páginas de este libro se dedican a presentar unas pautas de comprensión y el llamado a inculturarse por medio de la incursión en la forma de pensar de la cultura europea dominante por medio de la adaptación a sus estilos de liderato y su adoración, entre otros, junto con la importancia de que tanto el pastor y la pastora desarrollen competencia en sus destrezas en la predicación, como de la iglesia local en bajar las expectativas de perfección en la proclamación de la predicación. McSpadden menciona que, a medida que el clérigo se desarrolla en el idioma vigente, sus actuaciones ministeriales y su eficacia social aumentan[31]. La persona del ministro necesariamente debe instruirse acerca de la iglesia a la que va a servir, establecer su liderato relacionándose con los comités existentes—especialmente el Comité de Relaciones Pastorales Parroquiales—y mantener la comunicación con su superintendente de distrito y obispo residente. La autora apoya la posición de la CAIMUF de apoyar a todo clérigo étnico y, en el caso particular de este estudio, a todo clérigo hispano que sienta el llamado y tenga la preparación debida para incursionar en la experiencia transcultural.

Aspectos psicológicos y el llamado pastoral en la experiencia transcultural

Todos los componentes de las comunidades tienen el reto de juntos entrar en un proceso de transformación que les permita convertirse en iglesias multiculturales, haciéndose “uno en Cristo” (Gal. 3:28) y respondiendo al mandato o “la Gran Comisión” de formar discípulos de Nuestro Señor Jesucristo en todas las naciones (Mt. 28:19-

31. McSpadden, Lucia A. *Meeting God at the Boundaries: Cross-Cultural-Cross-Racial Appointments. Nashville: General Board of Higher Education and Minsitry*, 2003, pp. 89-93.

20). La iglesia local está compuesta de seres humanos que piensan, sienten y padecen y actúan de acuerdo a estas dimensiones de su vida particular. La vida ministerial trabaja con diversas tareas y enfrenta mucho estrés en su diario quehacer[32]. A todo esto, el estrés aumenta con el ingrediente adicional de tener que asumir el reto de un cambio de idioma y cultura (McSpadden, L., 2003).

El proceso de involucrar a seres humanos cuyos trasfondos conllevan distintas experiencias personales y familiares basadas en diversos contextos políticos, económico, social y culturales presenta el desafío de afectar a cada persona en sus fibras emocionales íntimas y, por consecuencia, no solamente provoca el estrés sino que, en ocasiones, puede llegar a provocar ansiedad. Las estrategias de manejo del estrés y la ansiedad serán objeto de las recomendaciones que aparecen en el último capítulo de este trabajo. Se abordará el reto que presenta el abrirse al diálogo-encuentro transcultural por parte del ministro latinoamericano que está trabajando en contextos transculturales y expandirá y transformará sus horizontes culturales y espirituales. En particular, se tratará el reto de aceptarse a sí mismo, emprendiendo una jornada de formación espiritual para lograr crecer y recibir la transformación del Espíritu Santo (Polischuk, 2012).

Este estudio propone incorporar un *proceso metacognitivo* como el medio a ser utilizado para asesorar, escudriñar, cotejar y dirigir a la persona del líder ministerial a tener un discernimiento propio de su ser, de su motivación y su capacidad para lograr un buen ajuste transcultural y desarrollar sus funciones en situaciones desafiantes dentro de su quehacer ministerial. Adoptar una postura metacognitiva puede servirle de ayuda en el desarrollo de una visión más amplia de su propio ser y de su ministerio[33]. El clérigo hispano, su congregación y el Espíritu Santo considerarán entrar en una especie de triálogo en el cual, haciendo uso de este método

32. Existe una creciente literatura sobre el estrés y agotamiento entre el clero. Pastores han reportado dificultades causadas por estrés, sentimientos de inadecuacidad y frustración por no llenar las expectativas o metas ministeriales (Ellison and Mattila 1983) y los datos recopilados indican que existe una creciente tendencia al agotamiento y la insatisfacción en familias clericales acerca del ministerio (Rowatt 2001). Proeschold-Bell, Rae Jean; LeGrand, Sara; James, John; Wallace, Amanda; Adams, Christopher; Toole, David. *A Theoretical Model of the Holistic Health of United Methodist Clergy* J. Relig Health (2011) 50:700–720 DOI 10.1007/s10943-009-9250-1.

33. Polischuk, P., 2012, p. 236.

metacognitivo, podrán adquirir la capacidad de diferenciarse, de abordar los problemas objetivamente y, con la ayuda del Espíritu Santo, podrá examinar sus relaciones interpersonales-intersubjetivas desde una postura superior, atendiendo a la voz y dirección del Espíritu Santo, integrando la sabiduría necesaria con la fuerza que proviene de la gracia de Dios de modo que puedan encaminarse en una jornada sanadora y reconciliadora que afecte a todos los sistemas en los cuales cada clérigo participará. El Espíritu Santo es quien da la capacidad al siervo y sierva de Dios para poder leer y discernir los signos de los tiempos, es decir, la capacidad de interpretar metacognitivamente la realidad para buscar la voluntad de Dios y hacer presente su amor incondicional por medio de la acción cristiana en la cual ministra. Esta capacidad es apoyada por la apertura intuitiva del pastor o pastora[34] al mundo espiritual, la cual, iluminada por el Espíritu, le ayuda a extraer y usar sus conocimientos, personales y de su entorno para poder cultivar su capacidad de manejar el estrés y la ansiedad que causan los desafíos del ministerio transcultural en su labor de avanzar advenimiento del reino de Dios

34. Polischuk, P, 2012, p. 203.

CAPÍTULO IV

PROYECTO INVESTIGATIVO, PROCESO METODOLÓGICO Y RECOPILACIÓN DE DATOS

Pasos iniciales del estudio

Los datos estadísticos de la CAIMUF han sido tomados como base para visualizar la posibilidad de conducir este trabajo de investigación empleando una representación de la población de ministros hispanos que están trabajando en contextos transculturales. Las estadísticas, gráficas y reportes proporcionados por la Oficina de la CAIMUF[1] han sido publicados en la página electrónica *Online Journal* en www.flumc.org. Las estadísticas muestran tanto el crecimiento poblacional de la comunidad hispana en el estado de Florida, como también el crecimiento de la IMU durante los últimos 16 años. Los métodos de investigación han sido empleados tomando en cuenta aspectos cuantitativos y cualitativos. El estudio buscó recopilar data experiencial recopilada entre ministros hispanos en relación a las variables situacionales que intervienen en el estrés o ansiedad en los casos de nombramientos transculturales en la IMUF.

El estudio empleó dos instrumentos para los propósitos investigativos. El primero fue el *Inventario de la ansiedad y el estrés en el ajuste transcultural* elaborado por el autor en conjunto con su mentor, el cual fue utilizado para indagar acerca de los datos demográficos y logísticos relacionados a su asignación a iglesias transculturales. En lo adelante en este capítulo nos referiremos a este instrumento como *Inventario de estrés transcultural*. El segundo instrumento fue una serie de *Preguntas guías* que fueron utilizadas en las entrevistas personales con las personas participantes. Estos instrumentos arrojaron datos que, luego de ser recopilados, proporcionaron suficiente información sobre la cual las descripciones de los procesos cognitivos, emocionales y conductivos experimentados por los ministros hispanos en sus nombramientos pastorales transculturales han sido registradas. El estudio siguió el protocolo ratificado por el Institutional Review Board (IRB) de Gordon-Conwell

1. https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/FL/PST045216#viewtop.

Theological Seminary, organismo que aprueba las investigaciones que involucran participantes humanos. El autor obtuvo los permisos correspondientes del IRB, así como también el de la CAIMUF. Se utilizó además un modelo adaptado del *Convenio de confidencialidad* acompañado de una *Carta de invitación*, la cual fue enviada por correo electrónico el día anterior a la entrevista con los pastores y pastoras hispanos a ser entrevistados. Ambos documentos fueron aprobados por el IRB y por el obispo residente de la CAIMUF. Ambos instrumentos figuran en los Apéndices 3 y *5* respectivamente.

Los documentos y datos estadísticos recopilados han sido almacenados en archivos bajo llave y las identidades de las personas entrevistadas han sido salvaguardadas, permaneciendo anónimas bajo estrictas contraseñas para así asegurar la confidencialidad de las personas participantes. Los datos han sido utilizados única y exclusivamente para los asuntos concernientes a este estudio y se publicarán únicamente las respuestas pertinentes a las preguntas realizadas a cada participante, identificadas con los códigos asignados. Las respuestas grabadas de las personas entrevistadas han sido transcritas; las respuestas significativas y pertinentes a los propósitos de este estudio aparecen de forma anónima como expresiones citadas textualmente.

El proceso de investigación

Una vez fueron recibidas todas las aprobaciones de las autoridades pertinentes, se inició la búsqueda de las posibles personas candidatas a ser entrevistadas. El documento 2*016 Florida Annual Conference Journal* (la publicación oficial de la CAIMUFL) proveyó datos acerca de los nombramientos de los todos clérigos asignados a las iglesias de la CAIMUF[2]. Tales datos incluyen los nombres de las congregaciones existentes y de sus ministros, los cuales han sido utilizados para identificar a los pastores y pastoras hispanos involucrados en ministerios transculturales. Además, los datos estadísticos publicados en el “Journal de la Conferencia Anual 2016” (en español, abarcando el lapso de tiempo entre julio 1, 2016–junio 30, 2017) permitieron el acceso a los

2. https://www.flumc.org/files/fileshare/journal/journal+2016+-+final.pdf.

nombramientos del cuerpo pastoral en la CAIMUF. Entre un total de 618 ministros nombrados al servicio de las iglesias de la jurisdicción aparecen, al periodo que ocurre este estudio, 58 ministros hispanos registrados, 31 de los cuales son clérigos activos en iglesias transculturales. Entre estos 31 de los candidatos elegibles para ser entrevistados son clérigos hispanos activos, 3 trabajan en ministerios transculturales de extensión y otros 3 clérigos, ya acogidos al retiro, han trabajado en ministerios transculturales dentro de la CAIMUF.

Las entrevistas con clérigos hispanos

Una vez identificados, los pastores y pastoras fueron contactados con la invitación de participar voluntariamente en este estudio. El contacto fue realizado por medio del envío de una carta a las personas cuyas direcciones postales y correos electrónicos estaban publicados en el reporte ya mencionado. También fueron contactados a través de las redes sociales (Messenger). Además, se hizo uso de llamadas telefónicas a las oficinas donde los pastores y pastoras ejercen sus ministerios. No obtuvimos respuesta a la invitación de 3 posibles participantes. De los 31 posibles participantes, 24 clérigos respondieron a la encuesta (6 mujeres y 18 hombres). El criterio de selección incluyó que las personas participantes se consideraran a sí mismas como ministros hispanos trabajando en una experiencia transcultural. Entre las personas participantes, 20 inmigraron a los Estados Unidos (primera generación) y 11 nacieron en Estados Unidos (segunda generación). La edad de los participantes osciló entre los 30 a los 80 años al momento de la entrevista. En cuanto a su origen, la mayoría de los clérigos eran provenientes de Cuba y Puerto Rico, junto con otros participantes provenientes de Colombia, Honduras, México, República Dominicana, El Salvador y Venezuela que completaron el grupo.

Los 24 pastores y pastoras hispanos entrevistados reportaron haber estado involucrados en ministerios activos; 21 lo han hecho trabajando en contextos transculturales asignados a los llamados “nombramientos especiales” y otros 3 eran ministros ya acogidos al retiro. Estos últimos ejercen en diversos tipos de ministerios tales como trabajos clericales, administrativos, ministerios de justicia social, juveniles y capellanía, y en el pasado

se involucraron en el servicio a iglesias transculturales. Una vez que las personas participantes expresaron su disposición a ser entrevistadas, el investigador coordinó sus encuentros telefónicamente con cada participante para así administrar en persona el *Inventario de estrés transcultural* y realizar las entrevistas con las *Preguntas guías*. El proceso de entrevistar a las personas duró un total de 25 horas, en adición al tiempo empleado para concertar las entrevistas que aparecen en Apéndice #4 (aproximadamente 60 horas de trabajo y 2,300 millas recorridas). Al momento del encuentro con cada participante, el investigador reiteró nuevamente que en ningún momento este trabajo pretenderá asesorar sobre el estado mental ni diagnosticar a estas personas, sino que el propósito era recopilar datos acerca de sus experiencias de ajuste emocional a las designaciones transculturales. Luego de recibir el permiso de cada participante, las entrevistas fueron grabadas en audio y guardadas en un archivo electrónico confidencial bajo contraseña de seguridad, garantizando su anonimato y confidencialidad sin límite de tiempo. Tales grabaciones fueron luego transcritas en forma textual y organizadas de acuerdo al orden en el cual fueron administradas para luego ser archivadas de manera apropiada según el proceso que ya se ha descrito anteriormente. Las entrevistas comenzaron el día 30 de noviembre de 2017 y terminaron el 9 de febrero de 2018.

El procedimiento empleado en las entrevistas pastorales

Los datos cuantitativos obtenidos por la administración del *Inventario de estrés transcultural* fueron recopilados y tabulados en 2 secciones. La Sección 1 consta de 23 preguntas acerca de las reacciones, las sensaciones o los síntomas que los pastores y pastoras han experimentado durante el proceso de ajuste a los nombramientos transculturales. Éstas representan el aspecto cuantitativo. La Sección 2 consta de 7 preguntas relacionadas a los narrativos personales relacionados a las experiencias estresantes vividas por las pastoras y los pastores. El cuestionario presentó una nota introductoria a las personas participantes sobre la temática abordada por el estudio, definida de la siguiente manera:

> La ansiedad y la preocupación relacionadas al estrés por el ajuste transcultural se asocian a síntomas persistentes (más de 6 meses) de aumento de la activación fisiológica (ausente antes de las situaciones de estrés del ajuste). Tal vez usted ha reaccionado con respuestas exageradas de sobresalto a situaciones, eventos o memorias de sus experiencias negativas relacionadas al estrés de ajuste transcultural. Piense en las situaciones en las cuales ha experimentado reacciones de ajuste a las circunstancias en las cuales se le asignó a una iglesia angloparlante con sus desafíos transculturales. Haga un recuento de sus pensamientos, sentimientos, emociones o conducta afectada por tales circunstancias. Al verse en tales situaciones, adjudique un valor al nivel de ansiedad experimentada en tales casos. Indique cómo, cuánto y a qué grado le han afectado o experimentado los siguientes síntomas.

Las experiencias de ansiedad y de estrés por causa del ajuste transcultural experimentadas subjetivamente—definidas y vertidas en una lista de posibles síntomas, sensaciones o reacciones del ajuste—fueron provistas para elegir las respuestas de acuerdo al nivel de estrés experimentado en cada caso presentando 4 alternativas:

0 —Nada, absolutamente sin problemas
1 —Levemente, pero sin mayor preocupación
2 —Moderadamente, me he preocupado bastante
3 —Severamente, me ha molestado al extremo

Los resultados cuantitativos de la investigación

En cuanto al acercamiento cuantitativo, las respuestas pastorales a preguntas claves se han registrado tratando de asesorar los niveles de ansiedad y estrés con puntajes derivados de escalas numéricas (del 0 al 3), arrojando simplemente dos medidas: promedios y desviaciones estándar, a ser consideradas como representativas de las tendencias centrales del grupo ministerial hispano en cuestión. El análisis de los datos recogidos se basa en las respuestas descriptivas del estrés experimentado por las personas participantes, las cuales fueron registradas en las escalas delineadas anteriormente. En primer lugar aparecen los resultados de los síntomas que registraron los niveles de estrés según las respuestas al *Inventario de estrés transcultural*. En segundo lugar figuran las *Preguntas guías* del instrumento—su temática o significado—las cuales presentaron respuestas asociadas a las experiencias transculturales provocadoras de estrés. En general, los datos recopilados de las respuestas de las personas

participantes dieron a entender que los pastores y pastoras hispanos entrevistados, como grupo, han experimentado una gama amplia de reacciones de ajuste al estrés suscitado por las situaciones transculturales a las cuales se han expuesto al recibir tal asignación pastoral. El nivel de intensidad y la importancia atribuida personalmente a tales interacciones transculturales fueron reportados con valores asignados de acuerdo a la escala utilizada donde 0 significaba ausencia de estrés y 3 reflejaba un nivel muy elevado de estrés. El Apéndice #7 presenta los datos recopilados detallados de las respuestas de los pastores y pastoras al *Inventario de estrés transcultural*.

Es de notar que el promedio grupal (N=24) del nivel de estrés fue de $\bar{x}$ = 0.73 (con una desviación estándar de SD=0.64), reflejando en general un nivel bajo de estrés situacional y una diversidad notable en las experiencias registradas. Aparentemente, las pastoras y los pastores como grupo han dado a entender tener una capacidad personal efectiva en el manejo de sus desafíos transculturales, a juzgar por sus respuestas al *Inventario de estrés transcultural*. Sin embargo, en su aspecto cualitativo, un análisis intra-grupal presenta diferencias personales de interés, reflejadas en las respuestas detalladas provistas por las personas participantes. Tanto las respuestas de aquellos pastores y pastoras cuyos índices aparecen con valores elevados de estrés o ansiedad, como aquellas provistas por quienes registraron un nivel por debajo de sus semejantes, proveen pautas acerca de las diferencias personales en el manejo del estrés y su adaptación funcional.

Analizados en conjunto, de los 24 participantes, solamente 6 (P1, P9, P11, P16, P18 y P23) reportaron que experimentaron promedios relativamente elevados de ansiedad comparados a los puntajes del resto del grupo estudiado. Entre estos, solamente 2 (P9 y P23) arrojaron los puntajes promedios más elevados ($\bar{x}$=2.43; $\bar{x}$=2.03 respectivamente, según la escala del 0 al 3, indicando un alto nivel de estrés subjetivamente experimentado. Otros 4 participantes (P11: 1.67; P16: 1.60; P1: 1.23; P18: 1.03) reportaron un promedio moderado o leve (entre $\bar{x}$=1.0 a $\bar{x}$=1.99, según la escala del 0 al 3) y 4 participantes registraron en sus respuestas niveles mínimos de estrés (P12: 0.87; P6: 0.83; P5: 0.77; P:10: 0.77). En 2 casos particulares se registraron puntajes por debajo de los promedios (P21: $\bar{x}$=0.67; y P24: $\bar{x}$=0.53).

En cuanto a la temática de las preguntas del cuestionario y su importancia en suscitar respuestas descriptivas de los síntomas (dimensiones de las reacciones al estrés transcultural), se trató de utilizar el registro de las respuestas como una medida importante de rasgos, características o similitudes entre los ministros hispanos como grupo. El estudio trató de investigar la posibilidad de vislumbrar cierta homogeneidad en el grupo pastoral en cuanto a sus experiencias registradas, a juzgar por sus respuestas a las preguntas del *Inventario de estrés transcultural*. Estas preguntas han sido diseñadas teniendo en mente las reacciones cognitivas, emocionales, las sensaciones fisiológicas o los síntomas experimentados que normalmente ocurren en los recuentos del estrés asociado al ajuste transcultural o a la ansiedad. Las respuestas han sido obtenidas y calculadas cuantitativamente por medio de puntajes asignados en una escala del 0 al 3 (0=nivel mínimo o ausente; 3=nivel máximo o elevado). La serie de preguntas dieron como resultado una variedad de respuestas y aquellas preguntas que produjeron los registros de mayores niveles de estrés son objeto digno de consideración.

Tomando en cuenta a los 24 pastores y pastoras como grupo base y sus respuestas a las 23 preguntas de la Sección 1, aquellas preguntas que evocaron respuestas más acentuadas en cuanto a su significado experiencial y arrojaron puntajes más elevados que el promedio obtenido por el conjunto ($\bar{x} > 0.73$) son presentadas desde los registros mayores hasta los menores de la siguiente manera:

1. La pregunta #18, correspondiente a las “dificultades en sentirse relajado/a, sosegado/a, en paz mental” arrojó un promedio de $\bar{x}$=1.29, donde el 79.2 % del total de las personas entrevistadas respondieron haber experimentado este síntoma. Éste es un dato importante que revela que la mayoría de los pastores y pastoras estudiados han estado propensos a experimentar las dificultades asociadas al estrés según la naturaleza de las respuestas.
2. La pregunta #9, correspondiente a las “sensaciones o síntomas de hiperactividad, agitación, impaciencia o inquietud” arrojó un promedio de $\bar{x}$=1.13 reportado por el 75.0% de los ministros entrevistados. La tendencia es marcada hacia el nivel moderado de estrés experimentado, a juzgar por los síntomas

reportados. Aunque las medidas no alcanzan a sobresalir una desviación estándar sobre el promedio, muestran tendencias hacia las reacciones moderadas asociadas al estrés transcultural.

3. La pregunta #8, correspondiente a los aspectos fisiológicos asociados a la falta de sueño ("Alteraciones en su sueño [dificultades en conciliar o mantener el sueño o sensación de perplejidad y fatiga al despertarse de sueño no reparador]) arrojó un promedio de $\bar{x}$=1.13 reportado por el 70.8% del total de las personas entrevistadas. Los comentarios relacionado con las desviaciones cuantitativas del promedio grupal se aplican a estos datos, dando a entender la tendencia hacia las reacciones funcionales, no necesariamente problemáticas, al estrés transcultural.
4. La pregunta #11, correspondiente a la "fatiga o al desgano" experimentado arrojó un promedio de $\bar{x}$=1.08 registrado por el 62.5% de las personas entrevistadas.
5. La pregunta #12, correspondiente a las "sensaciones de irritabilidad" arrojó un promedio de $\bar{x}$=1.08 registrado por el 58.3% de las personas participantes. Tales datos corroboran la tendencia hacia las reacciones moderadas en el ajuste transcultural de las personas entrevistadas.
6. La pregunta #17, correspondiente al "sentido de inseguridad personal, falta de aplomo" arrojó un promedio de $\bar{x}$=1.0, registrado por el 70.8% de las personas entrevistadas. Una vez más, los datos corroboran la tendencia hacia las reacciones moderadas al estrés asociado a situaciones transculturales experimentadas por los pastores y las pastoras hispanos.

Aquellas preguntas de la Sección 1 que provocaron respuestas de un nivel leve de estrés subjetivamente registrado reflejaron promedios entre $\bar{x}$=0.90 y $\bar{x}$=1.0. Las mismas fueron:

7. La pregunta #23, correspondiente a la "inquietud o preocupación persistente por la aparición de nuevas crisis o sus consecuencias negativas" arrojó un promedio de $\bar{x}$=0.96, reportado por el 58.3% de las personas entrevistadas.

8. La pregunta #1, correspondiente a la "tensión muscular en su cuerpo—en la región cervical, en su espalda o en su rostro" (asociadas al estrés transcultural experimentado) arrojó un promedio de $\bar{x}$=0.92, reportado por el 58.3% de las personas entrevistadas.
9. La pregunta #20, correspondiente a las "dudas acerca de su rendimiento ministerial y el temor a perder sus credenciales" (asociadas al estrés transcultural o a sus consecuencias reflejadas en sus ministerios) arrojó un promedio de $\bar{x}$=0.92, reportado por el 50.0% de las personas entrevistadas que han compartido estos síntomas.

En resumen, el análisis cuantitativo de las respuestas pastorales al *Inventario de estrés transcultural* refleja el hecho que todos los pastores y pastoras hispanos que han continuado en el ministerio transcultural pueden ser considerados en su mayoría como un grupo que ha dado pruebas de haber manejado su estrés transcultural adecuadamente. Dentro de los síntomas experimentados por la mayoría de las personas participantes, de las 9 preguntas más contestadas en la Sección 1, unas 2 corresponden a aspectos cognitivos, 3 corresponden a aspectos fisiológicos y 4 corresponden a aspectos emocionales. Específicamente sobresalen en sus respuestas a esta sección las personas participantes identificadas como P9 y P23. Estas dos personas arrojaron los puntajes más elevados indicando un nivel relativamente elevado a los síntomas de estrés transcultural. Unos 4 participantes del grupo investigado (P1, P11, P16 y P18) reportaron un nivel moderado o leve en los síntomas de estrés. Otros 6 participantes (P12, P6, P5, P10, P21 y P24) reportaron un nivel leve cuyo puntaje los coloca debajo del promedio grupal ($\bar{x}$=0.64 vs. $\bar{x}$=0.73). En general, el resto de las personas participantes han reportado niveles leves o mínimos en sus reacciones, respuestas y disposiciones hacia el estrés transcultural. Si estos resultados son indicadores de aguante y reflejan cierta capacidad de manejo del estrés transcultural, tales tendencias siendo consideradas inferencialmente, basadas en los datos recolectados, requieren una vislumbre y un análisis de las estrategias personales empleadas en el proceso adaptivo, las cuales serán discutidas en el próximo capítulo de esta investigación.

La Sección 2 del cuestionario trata con las respuestas cognitivas, afectivas y conductivas de estrés que pudieran experimentar los ministros asignados a entornos transculturales. Los niveles registrados cuantitativamente que arrojaron puntajes entre $\bar{x}=0.75$ y $\bar{x}=1.0$ como valores mayores al promedio ($\bar{x} > 0.73$) son presentados a continuación. De las 7 preguntas, 5 de ellas arrojaron puntajes levemente elevados sobre el promedio grupal (mayor de $\bar{x}=.73$). De mayor a menor, 3 reacciones representativas de ajuste más frecuentemente reportadas por las personas participantes en sus respuestas a las preguntas sobresalientes, según sus registros, son presentadas a continuación:

1. La pregunta #4 representa un índice de los aspectos cognitivos, afectivos y conductivos que las personas participantes experimentaron, dando a entender "una reducción aguda del interés o la participación en actividades eclesiásticas significativas" con un promedio de $\bar{x}=1.00$ (nivel moderado-bajo) reportado por el 58.3% del total de las personas entrevistadas. Los pastores y pastoras entrevistadas que reportaron los primeros 6 promedios más altos y los participantes P5 y P24 que reportaron promedios leves, todos compartieron haber experimentado esta conducta.
2. La pregunta #1 enfoca sobre el haber hecho esfuerzos para evitar pensamientos, sentimientos o conversaciones sobre las situaciones de estrés transcultural, representando un índice de haber tratado de evitar las situaciones provocadoras que pudieran afectar su estado de ánimo. Esta pregunta arrojó un promedio de $\bar{x}=0.96$ (nivel moderado-bajo) reportado por el 62.5%. Las personas entrevistadas que reportaron los primeros 6 promedios más altos y los participantes P5 y P24 que reportaron promedios leves, todos compartieron haber experimentado esta conducta.
3. La pregunta #5 representa un índice de haber experimentado sensaciones de desapego o enajenación (aislamiento) frente a las personas a las cuales deben ministrar. La misma arrojó un promedio de $\bar{x}=0.92$ (nivel leve) reportado por el 50.0% de todas las personas participantes. Los pastores y pastoras

entrevistados que reportaron los primeros 6 promedios más altos y los participantes P5 y P24 que reportaron promedios leves, todos compartieron haber experimentado estas sensaciones.

Además, la pregunta #6 sobre la posible restricción experimentada en la vida emocional del ministro (tales como “incapacidad para expresar sentimientos de cariño, empatía, amor a sus semejantes inmediatos, a feligreses de su iglesia”) arrojó un promedio de $\bar{x}$=0.79. Este dato, aun cuando no arroja un nivel significativo estadísticamente, da a entender ciertas tendencias negativas a ser consideradas dentro del entorno ministerial que demanda un sinnúmero de tratativas interpersonales—con su cónyuge, su familia y con personas en necesidad—en la comunidad a la cual las pastoras y pastores sirven.

Considerando estos aspectos de índole cognitivo-emocional-conductivo, los datos apuntan al hecho de que 6 participantes (P9: $\bar{x}$=2.43; P23: $\bar{x}$=2.03; P11: $\bar{x}$=1.67; P16: $\bar{x}$=1.60;P 1: $\bar{x}$=1.23; P18: $\bar{x}$=1.03) reportaron haber experimentado—en mayor o menor grado—aspectos mancomunados y han reaccionado (o respondido) de maneras similares. Además, la tabla en el Apéndice 4 presenta un dato significativo acerca de 2 participantes (P5: $\bar{x}$=0.77; P24: $\bar{x}$=0.53) en referencia a 8 semejantes enmarcados en un nivel leve o mínimo de estrés (P12, P6, P10, P5, P21, P4, P24 y P3) cuyos promedios fluctuaron entre $\bar{x}$=0.50 y $\bar{x}$=0.99. Aun cuando estos participantes se ubicaron en distintos niveles de estrés adjudicado subjetivamente, se observa particularmente que todos reportaron haber experimentado 5 de 7 aspectos de índole cognitivo-emocional-conductivo que reportaron tanto los pastores y pastoras con nivel alto como moderado de estrés reportados en el *Inventario de estrés transcultural*. Como consecuencia de esta última observación, se juzgó como algo importante observar las contestaciones reportadas por dichos participantes en la Sección 1 dedicadas a los síntomas registrados. Ambos participantes (P5 y P24) reportaron haber experimentado 7 de los 9 síntomas compartidos por los participantes que reflejaron los promedios más altos. Específicamente se observa que el primero (P5) no experimentó los síntomas apuntados en las preguntas #11 y #20; por otra parte, el segundo participante (P24) no experimentó los síntomas de las preguntas #12 y #20. Sin embargo, ambos participantes (P5 y P24) reportaron haber experimentado las mismas reacciones cognitivas,

emotivas y cognitivas descritas en las preguntas #1, #4, y #5 de la Sección 2, a semejanza de los 6 primeros participantes que reportaron los más altos promedios. Este resultado motivó al investigador a considerar las respuestas obtenidas por ambos participantes a las *Preguntas guías*. Además, tales datos son de interés al investigador ya que ambos participantes (P5 y P24), aunque son de diferentes géneros, son menores de 40 años. Ambos representan a un grupo ministerial relativamente joven, proveyendo la oportunidad de vislumbrar futuras investigaciones comparativas acerca del ajuste transcultural relacionado a las características personales de los entrevistados en cuanto a su género, edad, aculturación, asimilación y educación, entre otras variables.

Los resultados recopilados en este estudio preliminar entre clérigos hispanos asignados a entornos transculturales apuntan a ciertas tendencias ministeriales dignas de consideración. Los datos pueden ser considerados como un punto de partida para realizar un análisis de las estrategias personales de los ministros y su ajuste transcultural consideradas funcionales a su proceso adaptivo. Las mismas serán presentadas en el próximo capítulo de esta investigación. Estos datos cuantitativos obtenidos por las respuestas al *Inventario de estrés transcultural* también proveen información significativa y complementaria a los resultados obtenidos por medio de las respuestas del método cualitativo de la *Preguntas guías* que se presentan a continuación. Estos fundamentarán las conclusiones a ser presentadas en el último capítulo de este estudio.

Aspectos cualitativos de la investigación

Los resultados de las entrevistas a los ministros hispanos proporcionan datos significativos de carácter cualitativo. El empleo de las *Preguntas guías* en las entrevistas permitió que se recogieran las expresiones existenciales y fenomenológicas de las personas entrevistadas, siendo las mismas grabadas y registradas en un archivo electrónico con contraseña o salvaguardas para preservar la anonimidad y confidencialidad de las personas participantes. Cabe mencionar que el *Inventario de estrés transcultural* fue previamente impartido al inicio del

encuentro, en presencia del investigador y luego seguido por la entrevista con las personas voluntarias empleando las *Preguntas guías* con todos los participantes.

Las experiencias registradas han sido variadas y particularmente contextuales a los entornos en los cuales trabajan estos ministros. Sin embargo, la presencia de elementos comunes ha sido registrada. Una selección de respuestas y comentarios es suministrada a continuación, proveyendo ejemplos de las experiencias concernientes al ajuste hacia sus entornos transculturales compartidas por los pastores y pastoras. La primera experiencia registrada es la de un pastor quien alcanzó la quinta puntuación más elevada sobre el nivel promedio en la escala del ajuste al estrés transcultural:

> Compartiendo su experiencia particular, cuyas palabras textuales son citadas, el pastor expresó: “Sí, sufrí el racismo. Yo opinaba y yo les presentaba algún proyecto a ellos (feligreses/líderes laicos de la cultura dominante) y no tomaban en cuenta los proyectos que quería hacer; los traía a la junta y ellos rechazaban mis ideas. Ellos eran los que decidían y ellos eran los que mandaban. La congregación no apoyaba ni quería obedecer a lo que yo decía. No había ningún tipo de apoyo de la congregación. De ningún lugar”

Este entrevistado demostró apertura, seriedad y colaboración con el investigador. Un análisis de sus respuestas indica que este pastor ha sentido la necesidad de evitar exponerse a estímulos internos o externos que pudieran evocar aspectos representativos de acontecimientos traumáticos experimentados anteriormente. Sin embargo, su estrés y ansiedad expresados en los valores registrados, comparados a sus respuestas en la entrevista oral, dieron a entender una diferencia significativa, la cual provee ciertas pautas dignas de ser consideradas:

1. Discrepancias entre el status quo y las prácticas establecidas de la congregación y las perspectivas del pastor o pastora (directivas, esperando obediencia a sus mandatos, tratando de hacer cambios drásticos en lugar de establecer cierto equilibrio interpersonal).
2. A pesar de haberse asesorado acerca de las actitudes de la iglesia hacia las personas de origen hispano y de tener cierta vislumbre de su etnocentrismo, el pastor actuó de manera contraproducente y se consideró rechazado, menospreciado, discriminado y victimizado.

3. El proceso de adaptación transcultural requiere una asimilación del entorno, acomodo al mismo y un equilibrio sistémico por parte del pastor o pastora antes de comenzar a hacer cambios funcionales, estructurales, de procesos y de conducta esperada.
4. Mucho del estrés experimentado por el pastor o pastora pudiese ser el resultado de haber adoptado una postura con actitudes y expectativas preestablecidas, no contando con el desafío transcultural ni aceptando la realidad del status quo del entorno congregacional. El pastor no se "vacunó" de antemano para la posibilidad de sentirse estresado, desafiado y rechazado y actuó de una manera directiva esperando que su autoridad pastoral le permitiría hacer los cambios deseados en la congregación, en lugar de haber introducido su persona, su ministerio, sus expectativas y sus cambios de una manera más metacognitiva, superlativa, insertándose en la vida de su iglesia y así sobrepasando los desafíos negativos obviamente demostrados, aún antes de aceptar su cargo.
5. Al final de la entrevista, el pastor se dio a los diálogos internos y compartió la siguiente reflexión:

> No había desconocimiento de [lo que implica"el] ser hispano", " [de] sus costumbres", [ni] tolerancia. Ambos pueden ser afectados. Toma tu tiempo para discernir si quieres aceptar el reto. Aprende lo que envuelve aceptar el reto y conduce la iglesia. Finalmente, quiero compartir que mi acento afectó mi ministerio, pero no debe ser definitivo. En cada iglesia debe haber tolerancia, paciencia, prudencia ante la presencia de visitantes… Algunos aceptaban mi predicación. Es un encuentro de las dos partes… Yo diría que todo está incluido [en] el amor que me va a cubrir las debilidades. Eso es lo que debe existir en el Cuerpo de Cristo. No uses lo negativo para tu ministerio. Úsalo para lo bueno porque la fe me hace crecer… para mi maduración. [Debo] Tomar mi tiempo.

Por otra parte, la experiencia de un pastor ha sido registrada de una manera muy diferente con respecto a su experiencia transcultural. En su percepción, el racismo asumió un estilo diferente pero en lugar de sentirse aislado y rechazado, el recibió el apoyo de su superintendente de distrito para superar su situación. He aquí su narrativo:

> Yo me siento muy bien en esta iglesia. Pienso que mi pasado nombramiento no se hizo un buen 'match' de iglesia y pastor o que fue uno incompatible con la iglesia [a la que] me habían nombrado. La pasada iglesia no aceptaron mis dones ni contaron con la historia de la iglesia [congregación], que era muy machista, racista, tenía xenofobia. Actualmente, en este nombramiento yo me siento

> bien, donde un 75 u 80% de la iglesia está respondiendo bien a mi liderato. Además, sé que puedo llamar a la oficina del superintendente de distrito y que me van a recibir, a dar apoyo y afirmación, me acompañan. Pero pienso que dentro de la estructura de la institución no existe o no se ha creado un mecanismo donde hay problema de afirmación de una iglesia anglo. (Note que las expresiones gramaticales/sintácticas han sido provistas por la persona entrevistada, no por el autor).

Otro tipo de experiencia que algunos ministros experimentan en sus nombramientos transculturales es el abandono por parte de los mismos hispanos. Esta experiencia tiene variantes y elementos particulares, según sea el ministro y su contexto, ejemplificados en la experiencia de una pastora quien se considera una representante particular de un grupo en general:

> Los pastores hispanos de [la] segunda generación nos sentimos que tampoco somos reconocidos como americanos por los pastores blancos anglos. Yo siempre me he sentido como que si no fuera de parte de ellos, ni de los otros. Yo me he sentido como si yo fuera de un 'in between'. He platicado esto con otros pastores hispanos de [la] segunda generación, con los cuales me llevo perfectamente, que tenemos la misma visión y la misma percepción de la realidad que yo tengo, y me puedo llevar bien con algunos anglos jóvenes. Ellos no son hispanos-hispanos y uno no es americano-americano. Estamos en el 'in between'. Los americanos me preguntan si pienso en español o en inglés". En otra ocasión en que estaba reunida durante un año con pastores hispanos de [la] primera generación [uno de ellos] nos preguntó: '¿Tu oras en inglés o en español? Si tuvieras que escoger entre uno o el otro, ¿qué escogerías?' Y nuestra contestación fue: 'No podemos escoger, somos los dos, somos ambos, yo no puedo dividir mi alma, mi identidad. Eso es como dividir el alma del cuerpo. Es una dinámica interesante, es como un exilio'.

Dados estos casos, surge la pregunta: ¿Cómo es que algunos ministros han encontrado recursos y resuelto algunas de sus situaciones complejas mientras que otros no lograron superar sus desafíos adecuadamente? Las expresiones subjetivas de la anterior pastora sirven de ilustración a este dilema:

> Estoy trabajando [en] esto, pero que todavía no he llegado. Estoy en el proceso [de ajuste]; el mayor trabajo ha sido con personas que más confío. El entrar [a] diferentes culturas [eso] me ayuda. He participado en el 'Hispanic Summer Program'. Los compañeros que asistieron al evento, todos eran pastores de [la] segunda generación y todos compartían mis pensamientos acerca de nuestra identidad. Pude darme cuenta de que no estaba sola en el proceso. Estos pastores provenían de los estados de Texas, de Tennessee y todos se sentían igual que yo. He comenzado a sentirme como integrada. Tengo un terapista que me ayuda."

Otra respuesta pertinente a este dilema dentro del grupo pastoral hispano es presentada en el narrativo de la siguiente pastora. Ella relata de la importancia del autoconocimiento de sus posibilidades, de su formación integral, de sus límites, necesidades personales y recursos disponibles dentro del ejercicio del ministerio transcultural. Sus respuestas descriptivas de sus emociones y sus maneras empleadas en el ajuste a su crisis situacional registraron un promedio bajo de estrés ($\bar{x}$=0.67). El narrativo de esta pastora es citado a continuación en palabras textuales:

> Desde el principio he sentido la importancia de buscar ayuda. Yo llegué aquí en el mes de julio del año pasado, me enfermé y a los tres meses [de iniciar mi nombramiento] tuve problemas con la casa [pastoral] por mis alergias. Entonces, después de eso, hubo una crisis grande en la iglesia. Entonces yo me di cuenta enseguida que yo necesitaba ayuda, que esto era más grande de lo que yo podía resolver sola. Empecé a buscar ayuda para poderme balancear, [y poder] darme cuenta y entender que la culpa de lo que estaba ocurriendo no era mía. Comprendí que esas cargas yo no las voy a cargar. Eso me ha ayudado mucho, saber la diferencia, constantemente examinarme y saber cuál es la carga que yo debo de llevar, y cuál es la carga que no es mía, que es de otros. Aunque sí me he sentido incapaz, y ha sido así. Cuando me ocurre es en esos momentos que yo me paro de realizar lo que hago y chequeo de donde viene la acusación, pienso; ¿De quién soy? ¡Yo en Cristo Jesús! Y en esos momentos pienso que sí Dios me llamó hasta aquí, Él no me va a dejar sola. ¡Él está conmigo! Yo creo de verdad, en parte estos ataques son algo de origen espiritual. Por eso busco darme cuenta y pensar qué puedo hacer. "Yo busco controlar lo que yo sí puedo controlar. Mi físico, mis pensamientos y emociones, y eso me ha ayudado en cantidad. De que me duele [el proceso], claro que duele. Pero yo sé de verdad en quién yo he creído. Lo más doloroso ha sido el darme cuenta de lo enferma que está la iglesia porque las personas que están heridas, hieren a otros. Yo entiendo que de ahí es el origen de donde viene el dolor que ellos me están causando. Darme cuenta del dolor que ellos tienen, por eso es que yo tengo que hacer la diferencia. Entender que ese dolor no es mío, que es de ellos. Yo no puedo cargarlo por ellos. Ellos son los que tienen que encontrar su propia cura. Y a veces pararlos [retarlos] y decirlo, decirles el mal; 'Tu no me vas a tratar así.' Reconozco que es racismo, pero no lo he revelado.

Es relevante presentar las experiencias de tres pastores (dos hombres y una mujer) quienes reflejaron cierta similitud, aunque no alcanzaron promedios altos en los resultados relacionados al estrés transcultural. Estos reportaron haber experimentado 5 de las 7 conductas reactivas, donde 3 de ellas, descritas en las preguntas # 4, #1 y #5 de la Sección 2 en el *Inventario de estrés transcultural* son compartidas por los 6 pastores que reportaron los más altos promedios. Esto es algo digno de consideración. Una perspectiva particular, experimentada por una pastora, ofrece pautas acerca de las emociones ella que sintió durante algunas experiencias en su ajuste transcultural. Aunque sus respuestas a las preguntas del *Inventario de estrés transcultural* registraron un promedio

leve o bajo de estrés en el ajuste transcultural de ($\bar{x}$=0.77), la descripción fenomenológica y existencial de sus emociones y sus maneras empleadas en el ajuste a su crisis situacional–dando a entender una preocupación importante al ministerio:

> Yo [como mujer] salí de la iglesia hispana con mucho dolor de lo que pensaba que era lo peor, por el machismo que yo sufrí allí. Pero ahora digo que no se compara con lo que sufrí con los anglos por la inferioridad [y] por [la] ignorancia que yo percibí en mi ministerio anglo anterior. No es [solamente] el machismo [sino también] el racismo es muy humillante. Yo sentí que Dios me dijo que la lucha [que tenía que librar] era trabajando, no peleando, y eso fue muy difícil porque iba en contra de mi personalidad, y Dios me decía que no era peleando, sino trabajando, porque yo no soy tímida, soy de las que pelean.

Otros datos importantes han sido registrados en las respuestas de los pastores y pastoras en referencia a las emociones que sintieron durante algunas experiencias en su ajuste transcultural, quienes compartieron varias conductas o comportamientos descritos en la Sección 2 del *Inventario de estrés transcultural*. En particular, un pastor entrevistado quien ocupó el décimo tercer lugar (en orden de mayor a menor en los promedios) en nivel bajo de estrés ($\bar{x}$=0.53), ofreció su narrativo personal, vertido en sus deliberaciones, conjeturas y reflexiones de la siguiente manera:

> Sí, sentí en mi corazón, ansiedad, estrés, ansiedad, un poco. Me sentía desesperanzado, frustración, llegué a sentirme indiferente. En algunos momentos sentí que era una pérdida de tiempo el esfuerzo que yo estaba realizando. El sistema me dio la oportunidad de hablar, de escucharme decir lo que pensaba. Pero eso no cambió nada. Entonces, esto me llevó a entender que yo tenía que enfocarme más en cambiar a las personas y la iglesia local, en vez de tratar de cambiar el sistema. Sentí palpitaciones en el corazón, pero fueron leves.

Los datos cualitativos también ofrecieron pautas acerca de los mecanismos y recursos disponibles para emprender el ajuste transcultural y lograr establecer un estado adaptivo funcional. Las respuestas pastorales que dieron a entender tales estrategias de manejo del estrés son ejemplificadas en las selecciones presentadas a continuación (El lector debe notar que las expresiones idiomáticas, los aspectos léxicos, semióticos, semánticos y

gramaticales de las respuestas pastorales son de su origen, reportados en su forma textual y no del autor de este estudio):

> Tuve la ayuda profesional de un consejero y de un psiquiatra. La búsqueda de la ayuda espiritual, la búsqueda de participar en retiros espirituales como la Academia de Formación Espiritual de 5 días. ¿Tú has ido? Yo doy gracias a Dios que en gran parte he podido superar mis dificultades por los recursos que ha ofrecido "el Aposento Alto". Eso para mí es una peregrinación espiritual. Es una necesidad de hacerlo anualmente. Y yo no me disciplinaba en las devociones diarias. Cuando tú estás haciendo tu trabajo pastoral de visitar a los miembros, de acudir al hospital a visitar a los enfermos. Dándole la mano a las personas que se están muriendo, o sea, haciendo el trabajo básico pastoral. De cierto modo la gente, aunque sea de [la] cultura [dominante], sienten que aquí tenemos un buen pastor. Ayuda mucho no enfocar tanto en los problemas que tienen los pastores que viene de otras culturas, sino enfocar en las cosas positivas, enfocar en las respuestas positivas que se repiten, en las disciplinas y principios que aun con problemas han ayudado a los pastores a sobrepasar, a tener ministerios exitosos en otras culturas. El pastor tenga una fundación teológica flexible, y no dependiente de libros. Se adapte, abierto para recibir. Que su fundamento teológico sea recta doctrina u 'ortodoxia' y tenga también 'ortopraxis', la recta práctica de la fe. No intentes imponer tu teología a la iglesia. Que no sea inflexible. Uno debe culturalmente hay que cambiar los colores. Como dice Pablo. Entre los judíos, soy judío, y entre los gentiles, soy gentil.

Un punto de apoyo que promueve la organización de la CAIMUF y que ha apoyado el desarrollo de los ministros en su proceso de formación integradora de las culturas, lo presenta un entrevistado en la respuesta que ofrece en su entrevista, citada a continuación:

> He comenzado a sentir como [un ser] integral. Tengo un terapista que me ayuda. Más tarde estuve en un grupo de pastores jóvenes de diferentes etnicidades, donde compartimos nuestras experiencias, viajamos a compartir en iglesias de diferentes etnias en la Conferencia de Florida, y como resultado decidimos leer un libro, *The New Jim Crow: Mass Incarceration in the Age of Colorblindess* de Michelle Alexander… Pero la importancia reside en que el ver la diversidad de 'colores' es bueno, es reconocer la diversidad, y el ser 'colorblind' es malo porque es no reconocer la diversidad creada por Dios.

El narrativo de esta próxima persona se refiere a los grupos de apoyo de pastores, pastoras y líderes laicos y a las actividades y la vida contemplativa como instrumentos de los provistos para poder adaptarse transculturalmente y sostener su ministerio.

> Yo estoy con un grupo de pastores colegas, que, aunque ninguno es hispano, me han creado un sistema desde el primer día, un espacio de apoyo. Tengo otros pastores que puedo llamarles por teléfono y me van a ayudar. Me ayudan mi esposa, mis hijos, hermanos profesionales y miembros de

> la iglesia. Tengo una buena y amplia red de apoyo. Dependiendo de cuál es la situación, recurro a mi banco de pastores, hispanos o anglos, que me apoyan y se imaginan lo duro que es. Me ayuda mucho el caminar tres millas en las mañanas. Otra cosa que yo hago, y no se cuán prudente es decirlo, es pescar. Los lunes en la mañana salgo a pescar una o dos horas y siento que es terapéutico. Los lunes que no lo hago, pienso en ese tiempo salir a pescar. Reconectarme con Dios y la naturaleza.

La diversidad de narrativos también ha incluido respuestas de carácter defensivo, con tonos negativos, de desconfianza, ejemplificadas en las expresiones de un pastor entrevistado, quien en su experiencia compartió lo siguiente:

> La mejor recomendación que yo te puedo dar es 'vigila tus espaldas'. Tú no sabes quién te puede traicionar, ni cuándo. Tú vienes de un trasfondo hispano, le pueden dar la razón a los miembros de la iglesia, sin ellos tener la razón en los problemas.

Resumen de los temas predominantes en las entrevistas

De todas las respuestas dadas por los pastores y pastoras sobresalen cuatro temas que predominan en la mayoría de las personas participantes. En primer lugar se encuentra la experiencia en el inicio del ministerio transcultural como bienvenida acogedora. En segundo lugar se destaca un comportamiento de rechazo posterior a la aceptación inicial de parte de la membresía de la iglesia local. El tercer tema incluye experiencias de malestar emocional que confrontan al ministro y le conducen a una motivación hacia la búsqueda del ajuste transcultural para resolver la crisis. Y en cuarto lugar identificamos el tema del apoyo y los recursos que la estructura de la CAIMUF, especialmente el apoyo de los superintendentes de distrito brindó a los pastores y pastoras en ministerios transculturales para que pudieran superar las respectivas circunstancias adversas y ajustarse para mantenerse en sus ministerios.

El primer tema trata de la experiencia inicial de acogida al pastor o pastora transcultural. Considerando la totalidad de los 24 participantes entrevistados, 21 de las personas participantes experimentaron una cordial bienvenida al inicio de sus respectivos nombramientos pastorales, representando un 87.5% de los ministros del total de participantes entrevistados. Solamente tres manifestaron algún tipo de respuesta negativa (no acogedora),

representando un 12.5% del grupo. Los motivos iniciales de por qué no fueron inicialmente aceptados podrían ser motivo de futuros estudios, pero por motivos de confidencialidad, el autor se reserva el derecho de no revelar las causas del rechazo a los pastores y pastoras anteriormente citados. Sin embargo, todos los casos de los pastores y pastoras quienes inicialmente fueron positivamente acogidos en sus respectivas iglesias, denotan un aspecto positivo dentro del proceso de preparación de la iglesia y de la pastora o pastor al momento de efectuar los nombramientos.

El segundo tema que emerge en las entrevistas es de los pastores y pastoras es el que experimentaron un comportamiento de rechazo posteriormente a la aceptación inicial por parte de la membresía de la iglesia local a la persona del ministro transcultural. El 62.5 % de las personas entrevistadas reportaron haber sido inicialmente bien acogidas en sus nombramientos pastorales y, posteriormente, haber experimentado el rechazo por parte de la membresía de las iglesias a los pastores y pastoras transculturales. Las reacciones al rechazo fueron definidas haciendo uso de recursos literarios particulares y adjetivos calificativos en sus respectivas entrevistas. Entre las causas de rechazo posterior mencionadas se encuentran el racismo, la xenofobia y el sexismo. De los participantes entrevistados, 9 (37.5%) reportaron no haber sido rechazados por sus respectivas membresías. Entre estos últimos 9 pastores participantes hay dos aspectos comunes al ser todos varones y caucásicos. Estos aspectos comunes son importantes de mencionar ya que estos son agentes estresores que se reflejaron en las entrevistas de las participantes del género femenino. Por otra parte, las respuestas obtenidas por los pastores y pastoras que experimentaron niveles alto y moderado de estrés ofrecieron pautas de como todos han logrado superar sus situaciones conflictivas y así poder lograr su ajuste transcultural en sus ministerios. Sobresalieron como recursos útiles para sobrepasar sus situaciones conflictivas los recursos del ejercicio de las disciplinas espirituales tales como la oración, retiros espirituales y observar el día sabático. También hicieron mención de la búsqueda de consejería pastoral y psicológica, el pertenecer a un pequeño grupo de apoyo pastoral y la educación continuada,

entre otras actividades. Además, es preciso complementarla con una vida en familiar saludable, con relaciones amistosas saludables y una vida fuera de la iglesia que incluya pasatiempos y tomar tiempo libre.

El tercer tema que surgió en las entrevistas está relacionado al sentimiento, malestar emocional o ansiedad que experimenta el pastor o pastora transcultural en su ministerio, previo a la búsqueda del ajuste transcultural para resolver la crisis. En un mayor o menor grado, las personas participantes experimentaron reacciones cognitivas, emotivas o de conducta de estrés que corresponden a las sensaciones y síntomas reportados en el *Inventario de estrés transcultural*. Un 62.5.0 % de participantes experimentaron de alguna manera este tipo de estrés dentro de sus ministerios, mientras un 37.5 % reportaron niveles manejables de malestar emocional o no los experimentaron. Quienes respondieron que enfrentaron conflictos se lanzaron a buscar ayuda profesional, médica, psicológica y espiritual. Un recurso recibido con resultados positivos fue la promoción de pequeños grupos de apoyo pastoral (iguales) donde se pueda compartir las experiencias confidencialmente.

El cuarto y último tema trata sobre el apoyo y recursos que los superintendentes de distrito brindaron mediante su presencia, recursos humanos, administrativos y programáticos a los pastores y pastoras en ministerios transculturales para que pudieran superar las respectivas circunstancias adversas y ajustarse para mantenerse en sus ministerios transculturales. De la totalidad de las 24 personas entrevistadas, 20 de los pastores y pastoras transculturales reportaron haber recibido apoyo en el ejercicio de su liderazgo y haber recibido recursos de diversa índole por parte de sus superintendentes de distrito, representando un 83.3% de los ministros transculturales apoyados. Sólo cuatro participantes manifestaron algún tipo de respuesta sobre la falta o poco apoyo por parte de sus superintendentes de distritos; estos representan un 16.7% del total del grupo. Todas las personas entrevistadas reportaron la importancia del apoyo de sus respectivos superintendentes de distritos en todo el proceso de sus respectivos nombramientos, la preparación tanto del pastor y pastora como de la congregación para conocer a su ministro y su contexto eclesial y expectativas, el apoyo en momentos de crisis y la facilitación de recursos de apoyo para ministro e iglesia.

Además de los cuatro temas obtenidos en las entrevistas del instrumento cualitativo, las personas participantes ofrecieron pautas sobre los mecanismos y recursos que tuvieron disponibles para poder superar sus situaciones, adaptarse y así mantenerse en sus respectivos ministerios. Al finalizar las entrevistas, ofrecieron sus estrategias y recursos disponibles para poder identificar y lograr ajustarse en sus respectivos nombramientos transculturales. Estas recomendaciones serán presentadas en el siguiente capítulo. Los resultados obtenidos en este estudio representan la experiencia del grupo ministerial hispano sirviendo en nombramientos transculturales de la CAIMUF, quienes han participado voluntariamente. Por lo tanto, no representan en general a todas las contingencias que pudiesen ser investigadas con respecto al estrés transcultural, las cuales se extienden más allá de este proyecto. Sin embargo, este estudio piloto representativo apunta hacia la posibilidad de realizar futuros esfuerzos investigativos más extensos. El próximo capítulo presenta el análisis de las respuestas pastorales y las recomendaciones derivadas de esta investigación a fin de proponer la elaboración de ciertas estrategias en el manejo del estrés ministerial transcultural.

CAPÍTULO 5

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES: ESTRATEGIAS DE AJUSTE ENTRE MINISTROS HISPANOS DE LA IGLESIA METODISTA UNIDA QUE ESTÁN SIRVIENDO EN IGLESIAS DE LA CULTURA DOMINANTE

Los resultados obtenidos en esta investigación ofrecen un panorama de las posturas, actitudes, reacciones y respuestas de ajuste hacia el estrés transcultural experimentado por los ministros hispanos de la IMUF. Hemos definido el estrés de carácter transcultural en términos operacionales, registrados con medidas cuantitativas y cualitativas descritas en el capítulo anterior. Este capítulo provee recomendaciones derivadas de los resultados obtenidos en cuanto a la identificación de los factores estresantes y la elaboración de estrategias enfocadas hacia el manejo del estrés transcultural, la preparación adecuada de las personas asignadas a los ministerios transculturales y el apoyo organizacional e interpersonal a ser brindado a estas personas. El autor agradece a su mentor por el cotejo, la retroalimentación y contribución a las mismas (Polischuk, 2019, comunicación personal).

Observaciones generales

Las respuestas obtenidas por medio de los instrumentos utilizados y las encuestas pastorales han arrojado cuatro temas sobresalientes. En primer lugar, la experiencia inicial del ministerio hispano asignado a entornos transculturales ha sido en su mayoría registrada como una bienvenida acogedora. En segundo lugar, luego de la buena acogida en el encuentro inicial, han experimentado experiencias negativas. En algunos casos, estas experiencias han sido percibidas y asesoradas por el clero hispano y expresadas en términos experienciales descriptivos—conductivos, actitudinales y emocionales—caracterizados por prejuicios y rechazo por parte de algunos feligreses de la iglesia local que les recibió. En tercer lugar, se han registrado experiencias particulares y diversas de malestar físico y emocional asociadas al estrés transcultural, vertidas en formas variadas por pastores y

pastoras quienes han procurado la búsqueda de entrar en un proceso de ajuste a su nuevo entorno y resolver sus desafíos. El cuarto tema identificado es la utilización de los recursos provistos por la estructura de la CAIMUF, especialmente el apoyo recibido de parte de los superintendentes de distrito, quienes han tenido bajo su cuidado a los pastores y pastoras en sus respectivos ministerios transculturales y les han servido para que pudieran superar las circunstancias adversas, ajustarse y lograr establecer su permanencia en el ministerio transcultural.

En general, los datos recopilados de las respuestas de las personas participantes dieron a entender que los ministros hispanos entrevistados, como grupo, han experimentado una gama amplia de reacciones de ajuste al estrés suscitado por las situaciones transculturales a las cuales han sido asignados. Es de notar que el promedio grupal (N=24) ha reflejado en general un nivel bajo de estrés situacional y una diversidad notable en las experiencias registradas. Aparentemente, los pastores y pastoras, como grupo, han dado a entender que ostentan una capacidad personal efectiva en el manejo de sus desafíos transculturales, a juzgar por sus respuestas a las medidas utilizadas. Sin embargo, en su aspecto cualitativo, un análisis intra-grupal ha arrojado diferencias personales de interés, reflejadas en las respuestas detalladas provistas por los ministros. Tanto las respuestas de las personas entrevistadas, cuyos índices aparecen como registros elevados de estrés o ansiedad, como aquellas provistas por quienes registraron un nivel por debajo de sus semejantes, proveen pautas acerca de las diferencias personales en el manejo del estrés y su adaptación funcional.

Entre los 24 pastores y pastoras hispanos que participaron en este estudio, 19 (más de 2/3 del grupo total) reportaron haber experimentado una diversidad de experiencias retadoras a las cuales han respondido con manifestaciones de estrés, registradas en varios niveles de intensidad (descritos cuantitativamente en una escala de menor a mayor, del 1 al 5). Es de notar que las experiencias registradas, categorizadas en términos fisiológicos, cognitivos y emocionales reflejan posturas y actitudes de carácter anticipatorio, actitudes hacia el entorno y los factores estresantes y sus reacciones personales e interpersonales. En cuanto a las reacciones al estrés de carácter fisiológico, 75% de los participantes reportaron sensaciones o síntomas de hiperactividad, agitación, impaciencia o

inquietud junto con tendencias moderadas o leves en su expresión. Las dificultades en sentir relajación, sosiego, paz mental (registradas por el 79.2 % del total de las personas entrevistadas); las alteraciones en el sueño han sido registradas por el 70.8% del grupo; las sensaciones de tensión muscular y las sensaciones de fatiga o el desgano han sido reportados por la mitad de las personas entrevistadas, aunque estas tendencias no han alcanzado medidas problemáticas. Además, una reducción aguda del interés en la participación en actividades eclesiásticas significativas ha sido reportada por un 58.3% de las personas participantes, haciendo esfuerzos para evitar pensamientos, sentimientos o conversaciones sobre las situaciones de estrés transcultural (62.5%). El 50% del grupo además mencionó sensaciones de desapego o enajenación (aislamiento) frente a las personas a las cuales deber ministrar. La posible restricción experimentada en la vida emocional del ministro (incapacidad para expresar sentimientos de cariño, empatía, amor a sus semejantes inmediatos o a feligreses de su iglesia), aun cuando no ha arrojado un nivel significativo estadísticamente, da a entender ciertas tendencias negativas por parte del cuerpo pastoral a ser consideradas dentro del entorno ministerial que demanda un sinnúmero de tratativas interpersonales–con su cónyuge, su familia y con personas en necesidad–en la comunidad a la cual las pastoras y pastores sirven.

En términos de relacionales-interpersonales, 12 de las personas entrevistadas han dado testimonio de haber experimentado uno o varios factores estresantes tales como el rechazo a su autoridad pastoral, discriminación asociada a su etnicidad, críticas manifiestas y quejas asociadas a su acento y actitudes negativas tácitamente expresadas hacia su género, su edad o su clase social, en combinaciones variadas.

1. Las discrepancias entre el *status quo* reinante en el entorno transcultural al cual se ha designado al ministro, incluso las prácticas establecidas de la congregación por un lado y las perspectivas del pastor o pastora (directivas, esperando obediencia a sus mandatos, tratando de hacer cambios drásticos en lugar de establecer cierto equilibrio interpersonal) por el otro, parecieran haber suscitado estrés transcultural en algunos participantes.

2. El estrés experimentado por personas sin preparación previa pudiese haber sido el resultado de haber adoptado una postura con actitudes y expectativas demostradas sin contar con el desafío transcultural o aceptar la realidad del *status quo* del entorno congregacional, actuando de maneras contraproducentes y auto-confirmadoras con el resultado de haber sentido rechazo, menosprecio, discriminación o victimización. En el caso del pastor quien manifestó una postura defensiva – expresada honestamente – aunque ésta pudiera ser considerada como un factor idiosincrático personal, contraproducente al carácter y a la disposición ministerial, la realidad existencial experimentada por tal pastor ha sido registrada con el propósito de recalcar que el etnocentrismo es un factor a ser considerado en los encuentros transculturales. El etnocentrismo experimentado (o percibido) conlleva el potencial de suscitar defensas y posturas mentales que actúan como mecanismos confirmadores que anticipan de antemano la posibilidad que un pastor sensitivo al impacto del estrés transcultureal se vea o sienta rechazado, menospreciado, o disminuido en su persona y en su ministerio. Este factor debe ser tenido en mente al fomentar la formación de la persona llamada al contexto transcultural, para preparar al pastor debidamente en su postura y disposición hacia tal desafío.
3. El análisis de estos factores le permite al autor postular la necesidad de vislumbrar el proceso de adaptación transcultural como un desafío que requiere una asimilación del entorno, acomodo al mismo y un equilibrio sistémico por parte del pastor o pastora antes de comenzar a hacer cambios funcionales, estructurales, de procesos y de conducta esperada.

Sugerencias relacionadas a las discrepancias cuantitativas y cualitativas registradas

Luego de analizar las respuestas de las personas participantes a las *Preguntas guías*, este investigador se dio a la tarea de reexaminar los resultados obtenidos del *Inventario de ansiedad y estrés por el ajuste transcultural* y cotejarlos con los aspectos fenomenológicos y existenciales reportados en las entrevistas con los pastores y

pastoras. Estas observaciones suscitaron interrogantes sobre las discrepancias registradas entre las bajas puntuaciones en el *Inventario de estrés transcultural* y las dolorosas respuestas compartidas en las entrevistas. A primera vista, pareciera ser que las bajas puntuaciones registradas en los promedios y las desviaciones estándares reportadas en el *Inventario de estrés transcultural*, comparadas con la gran diversidad y magnitud de las experiencias transculturales compartidas, pueden representar, por un lado, la costumbre característica de muchos hispanos de "ceder" ("acquiesce" en inglés) y responder a exigencias o expectativas sociales con respuestas positivas socialmente "esperadas", con un sentir afirmativo, aún cuando éstas pudieran dar a entender un estado mental diferente al intrínseca y realmente experimentado (presentándose a uno mismo como una persona en control de sus circunstancias, o carente de reacciones o emociones negativas); por otra parte, las discrepancias registradas pudieran reflejar una alta creatividad y capacidad adaptativa por parte de los ministros hispanos.

Tal vez, el factor "fe" entra en juego, donde la persona metacognitivamente consciente de la presencia del Cristo viviente (Fil. 4:5) y del Dios de paz (Fil. 4:9), emplea tal plena consciencia proactivamente, basado en la afirmación bíblica que la paz de Cristo sobrepuja a sus pensamientos y sentimientos, guardando su mente y corazón "en Cristo". Animado de tal fe, es capaz de enfrentar su ansiedad o estrés con arrojo positivo, yendo más allá de sus propias sensaciones o de las evidencias empíricas negativas. Tales factores, acoplados a una intencionalidad y disponibilidad misional, pudieran ser hipotéticamente postulados como la disposición pastoral hispana adecuada hacia su ajuste al entorno transcultural. El investigador considera esencial la preparación previa al encuentro transcultural, aportando las siguientes sugerencias:

1. *La necesidad de conocimiento previo acerca del entorno ministerial a ser servido.* Un elemento comúnmente mencionado (de forma positiva o negativa) en las entrevistas es la importancia que tiene para el pastor o pastora transcultural recibir con apertura, visión de Dios y en caridad cristiana el conocimiento del contexto de la congregación que le recibe como su líder espiritual. Este último elemento le permitirá vivir con un enfoque en su misión de implantar el reino de Dios entre el rebaño que Dios le ha dado a servir

y le permitirá a su iglesia madurar, creciendo junto a su líder espiritual y convirtiéndose en una comunidad más saludable. Para los pastores y las pastoras ha sido muy importante el haber recibido una educación previa en el contexto que llegaron a ejercer su ministerio, ya que el conocer la realidad eclesial (ADN, la historia y las circunstancias teo-psicológicas, políticas, económicas, sociales y culturales de la congregación) les ha llevado a servir y mirar a sus iglesias con ojos de amor y libre de prejuicios y les ha provisto de herramientas para mantenerse en la misión de forma asertiva para trabajar en favor del crecimiento de la congregación receptora.

2. *El reconocimiento de la necesidad que ya existía y de tener conciencia de la posibilidad de sentir estrés* y buscar desarrollar estrategias de manejo adecuado de los agentes estresores en sus respectivas situaciones transculturales. Se sugiere que los pastores y pastoras adopten ciertas bases escriturales que presentan alusiones pertinentes a la preparación preliminar y desarrollar buenas defensas y estrategias en el manejo del estrés transcultural que pudiera acecharles en el futuro (1 Pedro 4:1-3, 10, Filipenses 4:5-9; 2 Corintios 4: 7-18).

3. *La preparación kenótica* para cumplir su designación a un entorno transcultural como un proceso propulsado por el acatamiento de la Gran Comisión—la proclamación del *kerygma* o anuncio del evangelio de salvación (Mateo 28:18-20; Romanos 10:14-17; 1 Pedro 1:10-12). Tal mandato incluye el recibir, vivir y compartir con las personas creyentes la experiencia de la presencia y el amor de Dios (Juan 13:13-15.34-35: 1 Corintios 12:31-13:13; Efesios 4:1-16). El entrar en *koinonía* con su congregación, desafía al ministerio a ser transformado y empoderado para luego humildemente acomodarse, asimilarse y equilibrarse con su nuevo entorno para servir a la grey de Dios (Juan 13:1-15; 1 Juan 4: 7-8; Gálatas 3: 8) proclamando, compartiendo de palabra y obra el amor de Dios (ágape) con las personas a su cargo, especialmente con las

más necesitadas, ejerciendo su *diaconía* (Cf. Wedel, T.O. 1957)" [1]. Los términos *kerygma*, *koinonía* y *diaconía*, de origen griego, se resumen en el compartir de palabra y obra la experiencia del amor de Dios con la grey y con el resto del mundo. Esta temática ha sido utilizada a lo largo de la tradición de la iglesia como un fundamento para la evangelización de las naciones.

4. *La realización de la presencia del Espíritu Santo en el ministerio*. Los pastores y pastoras compartieron que su acompañante más importante ha sido, y es, la persona del Espíritu Santo, quien les ha permitido actuar, transformar y dirigir sus vidas, balanceando todas sus dimensiones. Reflexionando acerca de estas experiencias, el autor deduce que es el Espíritu Santo quien ha guiado al pastor o pastora transcultural a afirmar su identidad y a afirmar la visión y misión de su llamado, atribuyendo un significado funcional al estrés de ajuste transcultural, considerado como un dínamo positivo en su nombramiento y su servicio. El investigador observa que la acción evangelística ministerial—definida en términos de proclamación, vivencia y humilde servicio al compartir el Evangelio—es el fruto de la gracia y del amor de Dios, quien ha empoderado a las pastoras y pastores a asumir el reto de la proclamación de las buenas nuevas a todas las culturas (Mateo 28:18-20). La capacidad adaptativa de los pastores y pastoras, manifestada en términos de aceptación, permanencia y efectividad ministerial, es percibida como el resultado de haber colaborado con la acción del Espíritu Santo en acatar, desarrollar y adaptarse a sus respectivos nombramientos pastorales.
5. *La formación holística e integral*. Otro aspecto que ha surgido como tema común en las entrevistas es el elemento de una formación holística e integral. Este aspecto va intrínsecamente relacionado con una sana doctrina (ortodoxia teo-sicológica, Polischuk, 2012) que lleve a una sana y efectiva vivencia o encarnación de los valores evangélicos en la misión transcultural (ortopraxis). Pareciera ser que los pastores y pastoras

1. Wedel, Theodore O., *Evangelismo triple testimonio: kerygma, koinonía, diakonia*: Revista Ecuménica, Publicación del Concilio Mundial de Iglesias; Volumen IX, Abril 1957, Número 3, pp. 228. "Una vez aceptada la necesidad de ampliar el concepto de evangelismo, percibimos que la misión de la iglesia involucra al menos tres formas de comunicación: a) kerygma el evangelio debe ser proclamado; b) koinonía el evangelio debe ser vivido y su poder se hace visible en la vida real de la comunidad que encarna la nueva relación del Pacto; y c) diaconía debe ser demostrada en el humilde servicio."(Traducción al español JAC)

han logrado este fin por medio de su reconocimiento de la importancia de vivir una vida espiritual que refleje la mente (actitud, disposición) de Cristo (*kénosis*, según Filipenses 2: 1-11) y produzca el fruto del Espíritu Santo (Gálatas 5:22-25). Las pastoras y pastores entrevistados, en mayor o menor grado, han asumido la *phronesis* (la acción humana pasional, similar a la *kénosis* de Cristo, Villafañe, E. 2006) encarnando en sus vidas los aspectos mencionados. Han sido capaces de identificar y utilizar las variedades de recursos a su disposición, contando con el apoyo de la *koinonía* de la comunidad, superando las crisis situacionales que enfrentaron y manteniéndose activos en el ministerio transcultural asignado.

6. Esta estabilidad ministerial es postulada como un signo de autoconocimiento (de su identidad como ser ministerial-transcultural, sus capacidades, virtudes y sana aceptación de sus propias limitaciones) y de su conciencia clara de ser ministro llamado por Dios para servir en un nombramiento transcultural. La inferencia de este investigador es que tales percepciones y atribuciones propias han capacitado a los ministros y les ha llevado a contextualizarse, y al mismo tiempo les ha dirigido a adaptarse al entorno que la organización (el obispo y su gabinete) les ha asignado. De manera que se han dado a la tarea de inter-penetrarse, no solamente a la congregación asignada, sino también proyectarse a la comunidad que les rodea. En la percepción del autor, recogida de las entrevistas realizadas, los pastores y pastoras han sido capaces de enfocar intencionalmente su visión de servir a sus comunidades para así transformarlas en el reino de Dios.

7. *La utilización de recursos de apoyo disponibles*. Algunos de los recursos de apoyo pastoral que fueron mencionados en las entrevistas (no se excluyen otros recursos) son los siguientes:

   a) Las disciplinas espirituales

   b) La consejería pastoral y psicológica

   c) Los grupos pequeños de apoyo entre pastores y pastoras

d) Los talleres de liderato, formación espiritual, actualización teológica y de justicia social, entre otros tipos de talleres de educación continuada

e) La importancia de guardar el Sabbath o día de descanso

f) La búsqueda de cambios de la rutina ministerial haciendo uso de pasatiempos

g) La importancia de cuidar y mantener una vida personal y familiar balanceada

En algunos casos, pastores y pastoras manifestaron que algo que les ha ayudado utilizar positivamente el estrés es cuando en sus momentos de crisis no se han encerrado, sino que su envolvimiento en una vida pastoral misional le ha llevado a servir a las personas necesitadas. En el ejercicio de la *diakonia*, han logrado encontrar un sentido superior en sus ministerios y en ocasiones esta actitud ha servido a otros pastores y pastoras a canalizar positivamente la energía generada por los agentes estresores a través de la *diakonia* o servicio ministerial. Es posible que existan otros aspectos, pero el último aspecto o tema sobresaliente que el autor observó en las entrevistas es que la mayoría de las pastoras y pastores mencionaron como altamente positivo el apoyo recibido por la estructura de la CAIMUF, especialmente por el apoyo y los recursos recibidos de parte de los superintendentes de distrito a los pastores y pastoras bajo su cuidado. Se sugiere que los recursos mencionados sean renovados, reforzados y enmarcados en programas de preparación ministerial previa a las asignaturas programadas por la IMU.

Sugerencias relacionadas al ajuste pastoral transcultural

La vida y el ministerio del pastor o pastora transcultural deben manifestar un reflejo de la persona, el carácter y las obras de Cristo, de su *kénosis* (*phronesis*), encarnadas y expresadas en forma viviente en una sociedad postmoderna cuya característica principal es la carencia de valores absolutos y la negación de las verdades universales y cuyas corrientes amoldan a los seres humanos que habitan el cosmos. Es muy relevante el afirmar una formación integral que afirme y apoye holísticamente al pastor y pastora transcultural en su identidad

como siervos de Dios y en el ejercicio de su ministerio a su prójimo. Una sana doctrina (*ortodoxia*), unida a estructuras organizacionales y eclesiásticas locales de apoyo y acompañamiento les proveerá de recursos que le servirán para desarrollar su carácter y emplear sus estrategias de manejo del estrés con perspicacia y así poder enfrentar con asertividad (*ortopraxis*) los retos que puedan surgir en su ministerio transcultural.

El desarrollo ministerial dentro de la IMU es un proceso arduo destinado a la preparación de los ministros ordenados cuyas credenciales son el producto de haber dedicado tiempo y energías físicas, emocionales y espirituales que llegan a su momento de plenitud con la comisión y ordenación al ministerio como anciano-presbítero dentro de la denominación. Toda persona que ha experimentado este proceso puede testimoniar el hecho de haber pagado cierto derecho de pertenencia al pastorado. No obstante, habiendo escuchado las respuestas testimoniales de algunas de las personas entrevistadas para este estudio, ciertas observaciones al margen son provistas por el autor. Es de notar que las personas que han participado en la investigación ya han pasado por el arduo proceso que les calificó como ministros ordenados. Sin embargo, algunos han experimentado el cuestionamiento de sus identidades y, en algunas ocasiones, infravaloradas por personas cuyos valores etnocéntricos han sido caracterizados por la desigualdad que el racismo, el machismo, la misoginia, la xenofobia u otros factores han fomentado y han estado presentes en diversas esferas de la sociedad norteamericana. Tales valores parecieran inmiscuirse aún dentro de la esfera del reino de Dios, a juzgar por las experiencias registradas por algunos pastores y pastoras que trabajan en entornos transculturales a los cuales se les ha sido asignado. La realidad existencial de que han experimentado cierta discriminación evoca la necesidad de afirmación del pastorado transcultural y la importancia de provisión de recursos, estrategias y herramientas necesarias para superar las luchas interculturales-interpersonales-intersubjetivas que causan mucho estrés a quienes las experimentan. Las recomendaciones derivadas de los resultados de este proyecto son delineadas a continuación.

Propuesta de modelos proactivos de adiestramiento pastoral transcultural

En base a los resultados preliminares de esta investigación, el autor propone dos modelos de formación ministerial transcultural. Uno trata con aspectos estructurales-funcionales vertidos en procesos paradigmáticos y otro delinea un esquema Cristológico-Trinitario que afirma, tanto las verdades absolutas del modelo evangélico, así como también responde a las contingencias emergentes que surgen en el mundo transcultural que experimenta una continua evolución.

A. Modelo organizacional-funcional de adiestramiento y formación pastoral transcultural

El modelo organizacional-funcional vislumbra el adiestramiento y la formación del pastor o pastora transcultural compuesto de tres elementos. El primero elemento es la formación del carácter idóneo del pastor o pastora transcultural. Como segundo elemento se identifica la adquisición de conocimiento y sabiduría relevante al entorno transcultural al cual el pastor o pastora ha sido asignado. El tercer elemento lo constituye el adiestramiento en estrategias transculturales adecuadas para funcionar en tal entorno. La integración de estos elementos proveerá como resultado las pautas necesarias para llegar a ser un ministro transcultural con preparación adecuada. El siguiente diagrama ilustra al modelo (Figura 1.2):

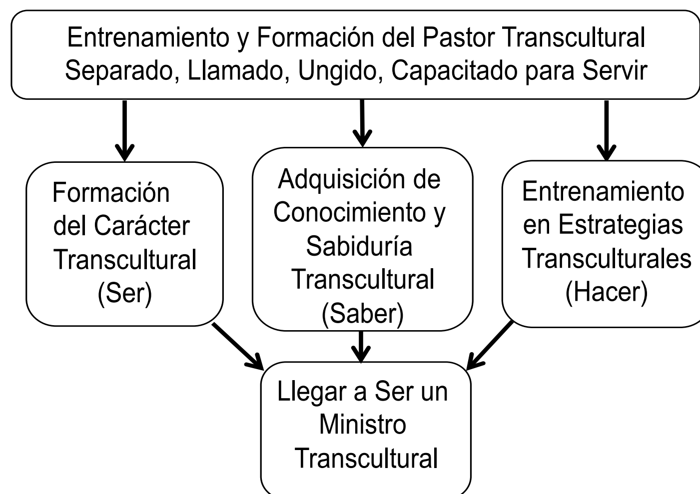


Figura 1.2 Un modelo de preparación ministerial transcultural

Este diagrama enfatiza el ser, el saber y el actuar como persona que logra un ajuste a su entorno transcultural a ser actualizado por medio de los siguientes elementos:

1. La formación de la identidad y el carácter transcultural; este objetivo se logra si la persona está dispuesta a acomodarse y asimilarse a la cultura que le recibe y establecer un equilibrio funcional y adecuado con los elementos transculturales interactivos.
   a) El ministro transcultural debe verse encuadrado en la redefinición de su ser por parte de Dios, verse "en Cristo" (2 Corintios 5:16-17), como nueva creación que va más allá de las definiciones culturales o naturales. Análogo al "nacer de nuevo para crecer de nuevo" en el sentido espiritual, el ministro debe "nacer de nuevo" (ser re-generado) en un entorno cultural distinto al propio y dedicarse a "crecer de nuevo" (transformado) como un componente allegado a una congregación enmarcada en una cultura vigente a ser servida como su pastor o pastora, logrando este desarrollo a través de un proceso de enculturación, asimilación y equilibrio conformado a su entorno.
   b) Los valores, las actitudes, los usos, las costumbres y demás cualidades afines que caracterizan a la cultura recipiente deben ser discernidos, asesorados y aceptados antes de efectuar cualquier cambio deseable, percibido desde una perspectiva escritural y según los dictámenes de la voluntad de Dios para su iglesia universal por lo que es recomendable tener un periodo o tiempo prudente (el autor recomienda que sea no menor de un año) experimentando la vida de la iglesia receptora y recibiendo el acompañamiento de una persona mentora transcultural antes de proponer cambios dentro de la vida de la iglesia.
   c) La formación de tal carácter asume un tono *kenótico*—de ajuste al entorno sin perder de vista su estado de ser, posición y definición en Cristo ("A todos me he hecho todo, para que por todos los

medios salve a algunos" 1 Corintios 9:22) donde el pastor o pastora, con la ayuda del Espíritu Santo y a través de su vida y ministerio, procurará hacer presente a Cristo en su contexto vital.

2. La adquisición de conocimiento, perspicacia y sabiduría que capacita al ministro no solo le ayuda ajustarse a su nuevo entorno, sino que también le empodera a funcionar como persona al servicio de Dios, sirviendo a feligreses de todo pueblo y nación;
   a) El ministro debe adquirir conocimiento cabal de los aspectos multiformes del entorno cultural/social a ser ministrado. Para lograr esto, debe dedicar esfuerzos en participar en diálogos interactivos, asistir a talleres de formación y contextualización, entrelazarse con los diversos medios presentes en la comunidad y la sociedad local.
   b) El ministro no debe aislarse de sus compatriotas para ser o formar un ente etnocéntrico dentro de la cultura vigente, sino abrir las compuertas de su propio ser y su entorno cultural para ser de bendición a las personas integrantes de la cultura vigente.
3. El adiestramiento en estrategias y estilos transculturales de ministrar y relacionarse con personas de culturas diversas dentro del Reino de Dios
   a) El ministro debe desarrollar destrezas y estrategias personales para lograr su ajuste y el manejo del estrés intercultural. Para lograrlo, puede indagar acerca de programas existentes en el campo clínico que tratan con la materia (p.ej., *Stress Inoculation Training,* Donald Meichembaum, 2009; Stress Inoculation Training: A Generic Approach for the Prevention of Stress-Related Disorders, Matt Jaremko, *Personnel & Guidance Journal*. May 84, Vol. 62 Issue 9).
   b) El ministro debe desarrollar destrezas y estrategias interpersonales transculturales para lograr servir con efectividad. Para lograr este propósito, puede acudir a fuentes de información y adiestramiento en dinámica de grupos interculturales (M. G. Constantine & D. W. Sue, eds. (2005), *Strategies for*

Building Multicultural Competence in Mental Health and Educational Settings, Wiley Publisher; D. W. Sue & D. Sue, *Counseling the Culturally Diverse: Theory and Practice*, Wiley).

B. Modelo escritural-wesleyano de crecimiento ministerial personal

El modelo estructural organizacional es complementado por el modelo funcional basado en las Sagradas Escrituras y en la tradición wesleyana, siguiendo la recomendación que Cristo les dio a sus discípulos en referencia a lo que significa ser un buen discípulo-apóstol, ejemplificado comparativamente con un escriba o doctor en la ley de Moisés: "Por eso todo escriba docto en el reino de los cielos, es semejante a un padre de familia, que saca de su tesoro cosas nuevas y cosas viejas." (Mateo 13:52). Derivado de los temas de las necesidades y recomendaciones que los pastores y pastoras presentaron en sus entrevistas, el modelo propuesto presenta un diagrama esquemático derivado de las formas de comunicación del evangelio de *kerygma*, *koinonía* y *diaconía*, siguiendo el principio Cristológico-Trinitario de la *kénosis* del Señor. Este modelo enfoca sobre la necesidad de adaptación del ministro hispano a su entorno transcultural, designado a ser actualizado según lo exijan las circunstancias particulares vigentes, pero encuadradas en los principios universales vertidos en las Sagradas Escrituras de vida que brotan de la vida de Cristo.

Los principios *kenóticos* de encarnación y servicio, factores expresados en obediencia al Padre e investidos por el Espíritu Santo, son adoptados y considerados como componentes de una epifanía de la danza-Trinitaria que refleja la relación intra-Trinitaria e interpersonal conocida como *pericoresis*, según menciona Cynthia Bourgeault.[2]

2. El Misterio Trinitario tiene para nosotros inmediatas implicaciones cuando buscamos vivir en el camino de Jesús. Siempre que intentamos auto anonadarnos (*kénosis-phronesis*) nos aislamos sin sentido. Nos parecen como lugares sin salida, sin conexión ninguna con el mundo, no con nuestras buenas intenciones. Aun la misma crucifixión de Jesús parece en cierto sentido una pérdida de tiempo. ¿Porqué un hombre bueno y sabio que pudo ser un Maestro de muchos murió insensatamente en una cruz? Frecuentemente nuestros pequeños actos de heroísmo y sacrificio parecen también una pérdida de tiempo; sin embargo, la Trinidad firmemente nos asegura que no existe un acto de *kénosis* que sea aislado, no importa cuán insensato parezca, no importa cuán desconectado parezca, no importa cuán improductivo parezca en términos de recompensa o ganancia. A través de la Trinidad todo acto de *kénosis*, por pequeño que sea, es un pequeño holograma de pericoresis [el cual es "el baile circular" en el cual se intercambian el amor y el ser que existe entre las tres personas de la Trinidad]. Esta realidad pertenece al maravilloso campo relacional del "Interrelación Divina" que nos conecta instantáneamente con la totalidad de Dios, permitiendo que el amor divino sea manifestado en una nueva y profunda dimensión… El modelo de la alquimia divina está impreso en nuestra alma: el impulso Trinitario, el cual es ambos ícono de la realidad divina entre nosotros y el medio por el cual esa

El término *"pericoresis"* (derivado de dos vocablos griegos que denotan una coreografía inter-penetrante dentro de un perímetro definidor) ha sido usado por Gregorio de Niza, aplicado por teólogos como Baxter Kruger, Jurgen Moltmann, Miroslav Volf, Juan Zizioulas y John Davis, denotando la interpenetración entre las tres divinas personas en el misterio de la Trinidad. También ha sido acoplado al término "inmergente" y utilizado para denotar la unión vital y real entre el ser humano y el Espíritu Santo, quien mora en su ser y establece una comunión profunda (Polischuk, 2014). La interpenetración interpersonal es el proceso que permite la actualización de la oración de Jesús en Juan 17: "Que todos sean uno; como tú, oh Padre, en mí, y yo en ti, que también ellos sean uno en nosotros..." (v. 21). El siguiente diagrama presenta los componentes funcionales del modelo pericorético propuesto (Figura 1.3):



Figura 1.3 Modelo pericorético integral: El ministerio pastoral

realidad nos brinda plenitud. Mientras aprendemos a no endurecer ni reforzar nuestras defensas frente a lo que nos parece la mayor oscuridad y rendirnos a la voluntad de Dios dejando que todas las cosas fluyan en el gran río de la *kénosis* y en la pericoresis, llegando a conocer—y finalmente llegar ser—el mismo río, el cual corre a través de todas las cosas como el invisible dinamismo del amor… (Cynthia Bourgeault, *The Wisdom Jesus: Transforming Heart and Mind—a new Perspective on Christ and His Message,* Shambhala: 2008, 72-74.)

El modelo ilustra la relación interpenetrada de la persona del pastor –su carácter, su conducta, sus dones –y su ministerio—su proclamación, enseñanza y discipulado, y sus obras de amor *ágape*, piedad y misericordia. El modelo presentado enfatiza principios bíblicos en los cuales la persona del pastor o pastora existe en relación interpersonal pericorética con el Cuerpo de Cristo (iglesia), reflejada en la unidad e igualdad dentro de la diversidad corporal (Génesis 1:26-30, 1 Corintios 12, Efesios 2:19-22) y caracterizadas por el amor *ágape* de Dios. Los términos *kerygma*, *koinonía* y diaconía describen al ministerio pastoral con connotaciones de arrastre mutuo, atracción, sintonía y resonancia interpersonal. Estos factores surgen de las relaciones interpersonales que dan lugar al surgir de la danza pericorética representativa de la interpenetración corporal que proporciona el contexto, dirección y cadencia a la vida cristiana–el andar en el Espíritu (Gálatas 5:22-26). Tales conceptos actualizados en la vida y el ministerio del pastor o pastora, análogamente utilizados en este modelo, sirven de afirmación, educación continua y proveen estructuras de acompañamiento y apoyo en momentos de necesidad.

El autor considera que, en miras a alcanzar una preparación transcultural adecuada, es esencial que la persona del pastor o pastora debe primeramente ser afirmada en sí misma, en su persona, su llamado, su visión y misión en el mundo, para luego recibir afirmación por parte de sus iguales y de las estructuras de apoyo disponibles en caso de necesidad espiritual o emocional. El modelo esquematizado comienza con el énfasis y, a semejanza de la forma tradicional o la proclamación del evangelio o *kerygma*, procede hacia un discipulado que conduce al discípulo a entablar una nueva relación de *koinonía* con otras personas creyentes; luego de dos en dos, les anima a salir en misión o *diaconía* a servir humildemente y a hacer nuevas personas que sean discípulos de Jesucristo.

La experiencia de muchas personas cristianas ha sido muy singular, y en algunos casos, no corresponde a la forma tradicional de conversión e incorporación al Cuerpo de Cristo. Como ejemplo de esto, algunas personas se han convertido en creyentes no por una predicación impactante, sino por el testimonio misional de una persona cristiana, quien, habiendo recibido el toque de gracia de Dios por el humilde servicio (*diaconía*) de una persona

que sirve a Dios, o participando en momentos de *koinonía* durante el proceso de discipulado o confraternización, y viendo el amor que se profesan creyentes de una misma congregación, les ha llevado a tomar la decisión de seguir al Señor. Según el modelo propuesto, las tres diferentes formas de comunicar y experimentar el amor y la identidad de Dios (1 Juan 4:8) y ser embargados y empoderados del Espíritu Santo, con la demostración del fruto emanado de la presencia de Dios en el creyente (1 Juan 4:12, Gálatas 5:22-23), pueden aplicarse para infundir, transformar, acompañar y apoyar al pastor o pastora en su búsqueda de identidad, integridad, intimidad e industria servicial para luego afirmar su imagen, estima y eficacia propia y canalizar sus energía adecuadamente en el manejo del estrés ministerial.

Tomando en cuenta las recomendaciones dadas por los pastores y pastoras transculturales en sus entrevistas, este estudio propone que el envolvimiento o participación del ministro en las prácticas de evangelismo manifestadas en actividades relacionadas como *kerygma*, *koinonía y diaconía* sean medios de apoyo y afirmación para el ministro, además de ser medios de investidura, canalización y enfoque hacia las estrategias necesarias en el manejo del estrés ministerial. El estrés que pueda estar presente en el ejercicio del ministerio—caracterizado por los afanes de una sociedad contemporánea demandante y fluctuante, cuyas necesidades, peticiones, demandas, retos y luchas—puede socavar la imagen propia, la autoestima y la eficacia propia, afectando negativamente la labor de la pastora o pastor quien, al dejarse llevar por las opiniones y demandas de su congregación, puede llegar a perder su sentido de dirección y cadencia, y aún la razón de cumplir su llamado transcultural. Tal pastor o pastora necesita continuamente mantener una vida balanceada aún antes del inicio de su ministerio transcultural. De manera que es importante obtener una preparación teológica, psicológica y contextual que le permita vislumbrar su futuro (contar sus monedas antes de edificar su torre) y decidir establecer su mente (actitud, sentir) en el objetivo de ministrar en un entorno desafiante e iniciar un proceso de transculturación adecuada.

Los tres elementos principales de *kerygma*, *koinonía* y *diaconía* son adoptados como las bases escriturales que subyacen tanto la formación holística pastoral como también su vivencia de común-unión con la iglesia a su

cargo, logrando mantener una vida y un ministerio balanceados. La incorporación sistemática de estos tres elementos permitirá que el pastor o pastora pueda evaluar periódicamente su vida ministerial desde cualquier punto del triángulo. Sin embargo, en la perspectiva del autor, será explicada la secuencia representativa haciendo uso de la forma tradicional que incluye parte del *kerygma*, prosigue hacia la *koinonía* y la *diaconía* sucesivamente.

1. *Kerygma*. El vértice superior del triángulo enfatiza la experiencia personal pastoral que el pastor o pastora transcultural ha tenido con Dios por haber experimentado el poder del Evangelio—el poder de Dios—que le ha regenerado y luego confirmado en su ministerio. La proclamación de las buenas nuevas (Lucas 4:18-19; Mateo 28:18-20; 1 Pedro. 1:10-12) ha impactado primeramente al ministro como objeto recipiente de la gracia de Dios, impartida para iluminar, fortalecer y afirmar su llamado, definiéndole como una persona al servicio de comunicar del mensaje de salvación a las personas necesitadas. El pastor o pastora es participante dentro del misterio de la Trinidad, por ser a su imagen y semejanza (Génesis 1:28-30) (Bourgeault, 2008). Mientras mayor sea su intimidad y servicio a Dios, mayor será su capacidad de relación pericorética con sus semejantes. Por otra parte, cuanto más interpenetrada sea su relación con el Cuerpo de Cristo, mayor será su intimidad y comunión con Dios.

Cada vez que el ministro participe de un acto de proclamación, ya sea como protagonista o participante receptor, según sea su disposición consciente y su apertura para recibir la gracia divina en acción, más profunda e íntima será su experiencia de la presencia de Dios en su vida. Esta dimensión *kerygmática* incluye todo acto en cual participa, ya sea personal o comunitario. La proclamación del pastor o pastora del mensaje divino se acopla y relaciona a otras disciplinas espirituales tales como la oración de adoración, de acción de gracias, de contemplación y de intercesión; la meditación–separando tiempo, dedicándolo para estar en relación íntima con Dios en actitud de escucha y contemplación; la práctica de la *lectio divina* (lectura, meditación, reflexión bíblica); la lectura de obras que fomentan la formación teológica y psicológica, entre otras. Estas disciplinas podrán servir como instrumentos

de afirmación y fortaleza, manteniendo una práctica devocional diaria, de modo que su espiritualidad es irradiada en el ejercicio de su ministerio, especialmente con las personas más necesitadas.

2. *Koinonía.* El segundo vértice del triángulo pericorético formativo (izquierda, abajo) es la *koinonía* (Juan 13:13.-15.34; 1 Corintios 12:12-14; Romanos 8:34-38; Efesios 4:1-16) o la participación en la vida de amor con otras personas creyentes (especialmente en la iglesia local). La pastoral transcultural puede compartir recíprocamente su amor y su tiempo, con y entre amistades con otras personas creyentes, con el propósito de experimentar una vida en común-unión. Este punto tiene su fundamento teológico-bíblico en que todos los seres humanos, no solo hemos sido creados a imagen y semejanza divinos, sino que también somos seres llamados para vivir en relación íntima los unos con los otros (Génesis 2:18; 1:26-28. 31). Según el diseño del Dios Creador, el aislamiento o alejamiento social no es un estado natural del ser. Sin embargo, la tendencia de una persona estresada, ansiosa o deprimida es de retraerse, aislarse, esconderse, escapar o esquivar la situación conflictiva. El ministro transcultural necesita conectarse y arraigarse en comunión con personas empáticas que transmitan apoyo y se conviertan en recursos de confianza al pastor o pastora sobrecargado de estrés.

El pastor transcultural puede experimentar la tendencia a retraerse y aislarse ante las circunstancias estresantes, experimentando un sentido de soledad emocional. En lugar de acudir a servicios de sostén, soporte y ayuda, muchos pastores y pastoras han dado a entender que sus reacciones inmediatas han sido caracterizadas por el retraimiento y el alejamiento social. La búsqueda de ayuda por parte de ministros con necesidad de encomio, ánimo o sostén emocional involucra su acercamiento a personas mentoras o consejeras pastorales para recibir el apoyo necesario. Además, las experiencias clínicas han corroborado el hecho que la participación en grupos pequeños de sostén y ayuda emocional son efectivas en afianzar en comunidad a las personas que atraviesan por circunstancias adversas. Aunque pudiera ser difícil lograr este cometido, el autor considera la formación de grupos pequeños de pastores y pastoras mancomunados en pericoresis, cuyo carácter confidencial pueda dar logar a la promoción del compartir de sus desafíos transculturales, sus luchas, necesidades, quejas e incertidumbres. El apoyo

mutuo caracterizado por el amor ágape permitirá la experiencia de sentir el acompañamiento y encomio entre iguales, excluyendo los aspectos competitivos a favor de establecer relaciones cooperativas y mancomunadas, cuyo único objetivo sea el compartir y apoyo mutuo y el andar en amor (Efesios 5:1-2).

Las entrevistas pastorales revelaron hechos particulares donde algunas personas participantes resaltaron su participación en reuniones promovidas por la Conferencia y la denominación para formar y acompañar pastores y pastores candidatos a la ordenación, quienes llegaron a convertirse en grupos de apoyo pastoral caracterizados por una comunidad de amor ágape y encuentros definidos como una verdadera *koinonía*. Basado en tales observaciones, el autor considera que la creación y el desarrollo de tales grupos sea más afianzada, enfatizando el carácter confidencial de los mismos. Tales grupos tendrán como objetivo la formación y desarrollo del carácter pastoral transcultural, el mutuo apoyo espiritual, social y emocional y la provisión de espacios y tiempos dedicados a la formación teológica-psicológica dentro de un ambiente en el cual experimenten el compañerismo entre iguales y crezcan juntos en el reino de Dios.

3. *Diaconía*. El tercer y último vértice del triángulo (derecha, abajo) es el compartir generosamente el amor de Dios a través del humilde servicio al cuerpo de Cristo y a la comunidad del entorno transcultural (Mateo 20: 26-28; Juan 13:15; 1 Juan 4:7-8; Gálatas 3:38; Filipenses 2:13). Las entrevistas han revelado situaciones en las cuales algunos líderes pastores transculturales han pasado por momentos de dificultad, y en lugar de retraerse o reaccionar desfavorablemente, se han dado a la tarea de servir proactivamente a su comunidad—visitando a alguna persona enferma en necesidad, limpiando la casa de una persona anciana desamparada, ayudando y compartiendo con un niño o niña con discapacidad, escuchando a una persona anciana en su soledad—logrando contrarrestar sus propias desavenencias con una postura y acción proactiva. Cabe aclarar que no se trata de fomentar el estoicismo ni la negación del cuidado personal del pastor o pastora, sino de recalcar las maneras positivas en las cuales ciertas personas entrevistadas han empleado una actitud de servicio en fe, sobrepujando sus propias necesidades y descentrándose de su propio ser a favor de sus semejantes. Servir, no solo sin esperar nada a cambio sino por el

simple deleite de hacerlo con amor libre e incondicional al necesitado. Ayudar al no-creyente por el solo gusto de servir y demostrar el amor de Cristo por el mundo (Romanos 10:14). Es poner la fe y la Palabra en acción (Santiago 2: 1-26).

Un pastor participante mencionó en su entrevista que, ante los prejuicios demostrados por ciertas personas hacia las personas latinas, “uno los vence cuando demuestra quién uno es, no dejando que el estrés y el qué dirán los detenga en el ministerio”, sino que, en sus palabras, “es trabajando que se pelea.” O como dicen las personas de origen mejicano, “echándole ganas”. Sirviendo humildemente con todo el ser, intencionalmente compartiendo el amor que Cristo quiere que el clero demuestre a sus semejantes, buscando el querer de Dios (Colosenses 3:17) según la tradición basada en la teología wesleyana de hacer obras de piedad y de misericordia. Las obras de piedad, entre otras acciones, pueden ser el ministerio de presencia de Dios por medio de las visitas a personas enfermas, a personas encarceladas, orando por quienes sienten decaimiento, especialmente cuando la persona decaída es otro pastor o pastora que está necesitando afirmación y acompañamiento. Las obras de misericordia elevan la estatura o dignidad de igualdad de todas las personas cristianas y pueden incluir las obras de justicia social, la defensa de las personas pobres, defensa de la niñez de y las personas ancianas, los bancos de ropa y comida para las personas desamparados. Este es el tipo de diaconía que el ministro da sin esperar nada a cambio por su servicio.

C. La necesidad de establecer estructuras de apoyo y acompañamiento

Uno de los aspectos más sensitivos dentro de la vida de todo pastor pastora, común a todas las denominaciones, es el tratar de acompañar, apoyar, afianzar y re-encauzar la dirección y reenfocar la vida del ministro que ha experimentado desavenencias, ansiedad o depresión al haber sido sujeto al estrés de ajuste transcultural. Como sostiene el apóstol Pablo en su carta a los Gálatas, “Sobrellevad los unos las cargas de los otros; y cumplid así la ley de Cristo.” (Gálatas 6:1-2 RV 1960). A menudo las experiencias estresantes merman la capacidad de las personas en cuanto a mantener su visión, empuje y tesón ministerial.

El autor de este trabajo vislumbra la necesidad de establecer un programa de apoyo, afirmación y revitalización al pastorado transcultural. El esquema propuesto puede ser modificado según sea el contexto del distrito al que pertenezca. Este programa de acompañamiento y apoyo pastoral se basa en principios escriturales y teológicos, teniendo en mente la *kénosis* de Cristo y la confraternización pastoral hermanada en *koinonía* pericorética. Además, busca proveer una formación holística e integral al liderazgo pastoral en necesidad de adiestramiento en entornos transculturales, incluyendo aspectos escriturales y teológicos integrados a los principios derivados del campo del conocimiento humano tales como la psicología pastoral y clínica, el cuidado del cuerpo, el cuidado de las relaciones humanas y, en la medida en que sea posible, las actividades recreativas y de esparcimiento personal y social. Uno de los aspectos relevantes que surgieron en algunos comentarios de las personas participantes durante todas las entrevistas ha sido el apoyo que recibieron de parte del corazón pastoral de sus respectivos superintendentes de distrito y de las estructuras de la organización de la CAIMUF. El diálogo abierto, empático y visionario por parte de estas personas en posiciones de supervisión ha sido muy efectivo y eficaz en lograr la estabilidad y perseverancia del cuerpo pastoral hispano en nombramientos transculturales en el estado de la Florida. Sin embargo, en los últimos 5 años, la carga administrativa y territorial de tan excelentes ministros de ministros les ha causado una sobrecarga personal a estas personas en cargos de supervisión también. Aunque hay una estructura que atiende una gran variedad de las situaciones pastorales (la Junta de Ministerios Ordenados de la CAIMUF), este organismo es mayormente percibido por el clero como una estructura orientada a la evaluación, confirmación y eficacia ministerial clero y no como un organismo de apoyo y acompañamiento a la persona del pastor o pastora y a su ministerio. Este hecho hace necesario establecer un equipo de trabajo que, de forma confidencial, sirva de acompañamiento y apoyo al pastor y pastora transcultural y se dedique a la restauración y revitalización de su ministerio. Este programa podría ser una extensión de apoyo dentro del ministerio del superintendente de distrito, cuyas responsabilidades también incluyen los roles de estratega y líder,

quien, inspirando al clero, puede dirigirle a implantar la visión y misión de la iglesia en su distrito (2016 BOD parr. 403).

El autor considera que este programa puede ser implementado en base a las siguientes estructuras y funciones:

1. La provisión de un marco de referencia teológico: El equipo fomentará el establecimiento de las bases teológicas subyacentes a los principios y valores del reino de Dios vistos desde la *kénosis* de Cristo. Tales bases permitirán la actualización de la vida personal y el ministerio del pastor o pastora, siendo encuadrados en el modelo pericorético propuesto de *kerigma*, *koinonía* y diaconía integradas aplicables a la persona asignada como líder pastoral a un entorno transcultural, concientizando sobre la importancia de su adaptación e inserción a la iglesia que le recibe.

2. La provisión de perspicacia psicológica-emocional necesaria para la renovación y revitalización ministerial. El equipo buscará asesorar a las personas necesitadas de atención emocional debido a su estrés transcultural y proveer oportunidades para que reciban la ayuda necesaria. Para ello, la provisión de consejería personal y de oportunidades de participación en grupos pequeños de apoyo entre iguales es recomendable, actuando como recurso a su disposición. La meta es la afirmación de su personalidad, autoconocimiento, autoestima, eficacia propia y la afirmación de su propio llamado al servicio del reino de Dios. Es deseable encomiar al ministro en necesidad de salud emocional a dirigir sus esfuerzos hacia la honestidad y autenticidad en su propio asesoramiento al igual que fomentar la actualización de sus potenciales. La temática de este grupo puede incluir los siguientes elementos:

a) La formación del carácter y el cuidado personal del cuerpo, mente y espíritu
b) La necesidad de renovación mental necesaria para el proceso asiduo de transformación a la semejanza del Gran Pastor
c) El cuidado de su vida conyugal y familiar

d) La necesidad de guardar reposo–Sabbath–dando lugar a la recreación y los pasatiempos (atender a su vida personal, conyugal y familiar fuera del ámbito de su congregación).

3. El autor considera esencial la formación de un equipo de preparación y enseñanza dedicado a la concientización y transcultural de los pastores y pastoras asignados a sus entornos de la cultura dominante. Para ello, talleres de formación y de educación continua a cargo de este equipo servirán como una entidad preparatoria previo a las asignaciones pastorales con enfoque personal e interpersonal. Luego, al desarrollar su ministerio, servirán como un recurso a lo largo de la adaptación transcultural de los ministros. La temática de la experiencia grupal, a cargo de personas transculturales, puede incluir los siguientes elementos:

a) La cultura secular y postmoderna del entorno al cual el pastor o pastora es asignado, enfocando en los valores, usos, costumbres, estilos de pensar, sentir y actuar
b) Conceptos de aculturación, enculturación y equilibrio transcultural
c) La preparación previa adecuada–inyección proactiva y anticipada del estrés que posiblemente pueda experimentar la persona que entra al proceso de acomodarse, ajustarse, equilibrarse y asimilar su entorno transcultural
d) Dinámica interpersonal-intersubjetiva en las relaciones transculturales
e) Otros temas afines específicos a la feligresía que forman parte del entorno a ser ministrado.

4. Además, en base a las observaciones de este estudio, se recomienda la formación de un grupo de sostén y apoyo a los pastores y pastoras que experimentan dificultades en su adaptación transcultural y manifiestan síntomas de ansiedad y estrés debido a los desafíos que su entorno les presenta. Este grupo de acompañamiento y apoyo se caracterizará por su carácter integral (espiritual-terapéutico) de naturaleza confidencial y su función principal será el brindar acompañamiento y asesoramiento a pastoras y pastores en necesidad de ayuda.

a) El grupo de apoyo contará con el patrocinio de las personas en el liderazgo de la organización, quienes podrán concientizar al cuerpo pastoral acerca de su estructura y sus funciones y proveerán la información necesaria relacionada con la existencia y función de tal mecanismo de ayuda. Es recomendable que el pastor o pastor en necesidad de ayuda tome la iniciativa y entre en diálogo con su superintendente de distrito, quien le referirá al equipo de apoyo y restauración. Este equipo de cuidado pastoral podría ser constituido por personas particulares cuyas funciones incluyan aspectos de salud integral:
    1) Persona mentora espiritual perspicaz en el consejo pastoral
    2) Persona terapeuta con conocimiento en la materia de métodos conductivos, metacognitivos y analíticos
    3) Profesional de la salud con acceso a recursos de enfermería y medicina

a. Persona que coordine el equipo que actúe como mentora y facilitadora de recursos, guíe las sesiones de ayuda y tenga acceso a otras personas quienes pudieran ser designadas con funciones específicas a cada caso (asesores financieros, legales y recreativos). Bajo su dirección, el equipo enfocará sus esfuerzos hacia la salud integral del pastor y pastora.

b) Este cuerpo establecerá los criterios que definen la problemática expuesta por el pastor o pastora, los objetivos a ser alcanzados por el pastor o pastora y el grupo de apoyo, los términos que definen las expectativas pertinentes a su caso y los resultados esperados de la intervención. Además, proveerá pautas acerca de quién debe tomar la iniciativa, cómo se desarrollará el proceso y la duración del mismo.

c) Al terminar el proceso, se sugiere que la persona coordinadora del equipo presente un reporte del proceso a la persona atendida y, con su consentimiento y permiso, reporte tales datos y recomendaciones a la persona en el cargo de superintendente de distrito en el cual se certifique que el pastor o pastora en necesidad ha participado exitosamente en dicho proceso. Tal información atestará sobre su estado espiritual, emocional e

integral para facilitar el proceso de restauración, renovación, afirmación y revitalización. Un reporte acerca de tales resultados positivos facilitará un desenlace adecuado, dando ánimo a la pastora o pastor y restaurándole a la misión transcultural.

d) Si el reporte acerca de su condición involucra aspectos confidenciales tratados durante el proceso, será necesario salvaguardar la integridad de la persona según las normas éticas que rigen a tales tratativas.

e) Las consideraciones expuestas también incluyen el adiestramiento pastoral en materia de la responsabilidad ética y legal de dar cuentas en cuestiones relacionadas al maltrato, la violencia de género o los abusos sexuales que pudieran surgir entre las personas de la comunidad bajo su cargo. De igual manera, se salvaguardará la confidencialidad y la ética ministerial delineada según los parámetros establecidos dentro del marco de ambas, las normas de la CAIMUF y la ley del estado de Florida.

f) Otra forma en la cual este grupo también podría funcionar es prestar su aporte y ayuda mancomunada a la congregación a la cual el pastor o pastora sirve, concientizando y estableciendo pautas de relaciones interpersonales adecuadas. El equipo puede servir como puente de enlace entre el pastor o pastora, la congregación y el liderazgo de la organización distrital.

Reconocimiento de limitaciones

Aunque el programa de concientización, afirmación y revitalización pastoral representa un proyecto ideal y necesario, sus desafíos y limitaciones son tenidas en mente y enunciadas.

1. Es necesario que el pastor o pastora asignado a un ministerio transcultural dedique esfuerzos a evaluar su condición o estado espiritual-emocional y su disposición antes de aceptar la asignatura transcultural. Con este fin, debe analizar, reconocer y aceptar sus propias limitaciones. Éstas pueden ser definidas en términos personales, tales como su imagen propia, autoestima, eficacia propia, asertividad, aplomo y capacidad de adaptación al estrés o problemas que se inmiscuyen y afectan su temperamento o carácter.

Además, debe reconocer su nivel de educación, su adiestramiento y su experiencia pastoral para afrontar su desafío con certidumbre realista y con fe en lo que Dios hará con su ser y ministerio. Debe "contar con sus monedas antes de edificar su torre".

2. La persona asignada a un entorno transcultural debe indagar introspectivamente las defensas subconscientes que pudiesen entrar en juego al recibir un desafío por los eventos o personas estresantes. Las defensas subconscientes suscitadas por eventos que causan ansiedad o estrés emergen como procesos internos traídos a la superficie por el impacto de las experiencias desafiantes. Tales defensas incluyen la negación de la realidad, la justificación propia, el desplazamiento de responsabilidad y culpabilidad, la represión o supresión de los sentimientos y pensamientos inaceptables al ser consciente y la racionalización de la conducta indeseable, entre otros. La persona que anticipadamente vislumbra estar sujeta al estrés debe examinar introspectivamente su fuero interno para investirse del Espíritu Santo y desarrollar la fe proactiva para hacer frente a su desafío. A tal fin, una persona versada en el consejo pastoral analítico puede ser de ayuda, actuando como recurso de asesoría y proveer retroalimentación y perspicacia.
3. Sus dotes y limitaciones interpersonales también deben ser examinadas, incluyendo áreas como su sociabilidad relacional caracterizada por la empatía, la longanimidad en el trato con sus semejantes, la flexibilidad en su disposición al servicio fuera de su entorno acostumbrado y su capacidad de adaptación a entornos sociales transculturales.
4. La imagen pastoral, según las expectativas estereotipadas de las congregaciones (de éxito, de fortaleza espiritual, de carácter y conducta ejemplar e intachable y de victoria sobre todo desafío, entre otras expectativas) a menudo es sobrecargada con cargas emocionales y sociales proyectadas e impuestas a su ser que le consideran como una persona que debe vivir una vida triunfante y sobreponerse sobre todas las circunstancias adversas sin darle cabida a las debilidades comunes que los seres humanos que

pueden experimentar. Debido a estas expectativas tan altas, el pastor o pastora no vislumbra ni se permite la libertad de reconocer sus faltas, su debilidades o flaquezas emocionales. Consciente de tales proyecciones, el pastor o pastora que está sujeto a tales vicisitudes y está experimentando el estrés del ajuste transcultural tendrá propensidad a adjudicarse un sentido de culpabilidad y vergüenza por no vivir en victoria. Le resultará sumamente difícil reconocer su necesidad de sostén o ayuda emocional. El tomar la decisión de pedir la ayuda de sus superiores o semejantes es aún más difícil para un pastor o pastora en necesidad dado que tal reconocimiento, en su percepción, le cataloga como una persona que "poniendo la mano en el arado, ha mirado hacia atrás; por lo tanto, no es apto para el reino de Dios". Es necesario crear consciencia en las organizaciones dirigida a las personas en puestos superiores y a los pastores y pastoras acerca de este factor esencial en el cuidado pastoral.

5. El acudir a pedir ayuda involucra la libertad de aceptar objetivamente su realidad y decidir hablar con su superintendente de distrito reconociendo su necesidad de sostén y ayuda emocional. Es necesario que el pastor o pastora en necesidad de ayuda demuestre una disposición sobria de entablar un diálogo interpersonal-intersubjetivo con empatía y respeto mutuo entre consiervos en la obra de Dios para recibir y dar gracia y actuar con misericordia dentro del acompañamiento y *koinonía* ministerial. Este proyecto toma en cuenta los factores anteriormente mencionados reconociendo algunas limitaciones en su actualización no previstas por el autor; sin embargo, algunas medidas preventivas pueden ser consideradas de antemano teniendo en mente el aval de la CAIMUF, considerando la necesidad de los pastores y pastoras sujetos a vicisitudes negativas y animándoles a verse como personas comprometidas con la institución y dedicadas al servicio de Dios.
6. Es necesario que el pastor o pastora transcultural demuestre la disponibilidad y capacidad adaptativa de considerar proactivamente y darse la oportunidad de recibir un reto a sus esquemas personales en el proceso adaptivo al nuevo entorno. Tal disposición permitirá la búsqueda de formación y capacitación

intelectual, emocional, volitiva y espiritual de su ser—su saber, sentir y actuar. La postura y disposición pastoral, siendo abierta y humilde, permitirá que reconozca sus necesidades al enfrentar y tratar de actualizar el proceso adaptivo al entorno desafiante. Luego de reconocer y aceptar su estado impactado por el estrés, podrá tomar los pasos necesarios para efectuar el asesoramiento de sus dotes y de los sistemas de soporte a su disposición, acoplados a su perspicacia acerca del desarrollo y la formación de su carácter pastoral bajo los auspicios del Espíritu Santo, quien le reviste con la capacidad de aguante, de asertividad y entrega para enfrentar las circunstancias adversas. El ajuste transcultural y manejo del estrés causado por las interacciones con personas dentro de tal entorno requieren la disposición abierta y consciente del pastor o pastora quien, en humildad y dependencia de Dios, brinda su servicio con la disposición de ayudar a otras personas y al mismo tiempo recibir la ayuda necesaria para mantener su salud emocional y espiritual.

7. El pastor o la pastora no sólo debe examinar su estado de ánimo y su disposición humilde y abierta hacia el ministerio a personas de culturas diferentes, sino que también debe examinar y evaluar su entorno, atesorando los principios y valores reinantes dentro del contexto eclesial asignado y aceptando la realidad cultural vigente (valores usos, costumbres, tradiciones) de la iglesia que le ha recibido—antes de efectuar cambios considerados necesarios en la comunidad de creyentes a su cargo.
8. Por último, pero no menos importante, el desafío concreto de este proyecto es vislumbrar la posibilidad de formar un equipo idóneo de acompañamiento pastoral y terapéutico considerado como un elemento esencial designado a la actualización del proyecto global y sujeto al patrocinio de la CAIMUF para su realización.

Comentario final

Este proyecto ha sido realizado con la buena voluntad de proveer una afirmación al pastorado hispano asignado a un nombramiento transcultural dentro de la CAIMUF. En ningún momento ha pretendido ser un estudio exhaustivo ni conclusivo. Más bien representa un esfuerzo investigativo con el propósito de crear consciencia acerca de la necesidad de atender a la problemática del estrés ministerial causado por los desafíos transculturales a los cuales pudieran ser expuestos. La tesis está disponible y abierta al escrutinio del público interesado en el tema y ofrece la oportunidad para que futuros proyectos amplificados de esta clase tomen lugar.

Como nota personal, el autor agradece infinitamente la apertura, disponibilidad y visión de todos los pastores y pastoras que hicieron posible la realización este estudio. Son pioneros y pioneras con valor que han aceptado el reto y obedecido el llamado del Divino Maestro de hacer discípulos de todos los pueblos (Mateo 28:18-20). A todas las personas participantes, hermanos y hermanas en el ministerio, el autor desea que prosigan hacia delante y cumplan su vocación a pesar de los desafíos transculturales. Que Dios y su Santo Espíritu caminen con ellos y ellas, abriendo camino para que otras personas les sigan. Ante las dificultades de aceptar el desafío transcultural por parte del pastorado hispano—un camino hasta hace poco no-existente, y aún hoy muy poco transitado—el autor les recuerda la expresión de Antonio Machado, escritor español de la generación del ‘98, en su poema “Cantares” que dice “Caminante, no hay camino, se hace camino al andar”.

APÉNDICE I

Número: _____

Inventario de ansiedad y estrés por el ajuste transcultural

Participante: ______________________________Nivel Ministerial________________________________

Edad______________ Nacionalidad __________________________ Educación ___________________

Período de Ajuste Transcultural —Fecha(s)____

Sección 1

La ansiedad y la preocupación relacionadas al estrés de ajuste transcultural se asocian a síntomas persistentes (más de seis meses) de aumento de la activación fisiológica (ausente antes de las situaciones de estrés de ajuste). Tal vez Ud. ha reaccionado con respuestas exageradas de sobresalto a situaciones, eventos, o memorias de sus experiencias negativas relacionadas al estrés de ajuste transcultural. Piense en las situaciones en las cuales Ud. ha experimentado reacciones de ajuste a las circunstancias en las cuales Ud. ha sido asignado a una iglesia angloparlante, con sus desafíos transculturales. Haga un recuento de sus pensamientos, sentimientos, emociones, o conducta afectada por tales circunstancias. Al situarse en tales situaciones, adjudique un valor al nivel de ansiedad experimentada en tales casos. Indique cómo, cuánto, a qué grado Ud. ha sido afectado, o experimentado los siguientes síntomas:

0 —Nada, absolutamente sin problemas
1 —Levemente, pero sin mayor preocupación
2 —Moderadamente, me he preocupado bastante
3 —Severamente, me ha molestado al extremo

1__ Tensión muscular en su cuerpo —en la región cervical, en su espalda, o en su rostro

2__ Sensaciones de malestar estomacal, nausea, indigestión

3__ Sensaciones de entumecimiento, adormecimiento, o cosquilleo en sus extremidades

4__ Temblores repentinos, involuntarios, de sus manos

5__ Arritmias, pulsaciones fuertes, o latidos irregulares, erráticos de corazón

6__ Problemas en respirar, sensaciones de ahogo

7__ Mareos, desmayos

8__ Alteraciones en su sueño (dificultades en conciliar o mantener el sueño, o sensación de perplejidad y fatiga al despertarse de sueño no reparador)

9__ Agitación, hiperactividad, inquietud, impaciencia

10__ Escalofríos, sudor repentino

11__ Fatiga, desgano

12__ Sensaciones de irritabilidad

13__ Dificultades en concentración; sensación de tener la mente "en blanco"

14__ Hipervigilancia: Monitoreo de posibles acechanzas a su integridad personal

15__ Desgano: Falta de aplomo, con sensación de debilidad e inestabilidad en sus piernas

16__ Expectativas negativas, aprensivas: Miedo a la incertidumbre de que le ocurra algo catastrófico

17__ Sentido de inseguridad personal, falta de aplomo

18__ Dificultades en sentirse relajado/a, sosegado/a, en paz mental

19__ Dudas acerca de su salud mental, de perder su control emocional

20__ Dudas acerca de su rendimiento ministerial, temor a perder sus credenciales

21__ Sentido de estar fuera de control, incapaz de regular sus emociones; le resulta difícil controlar su estado de preocupación constante

22__ Presencia de angustia mental inesperada recurrente.

23__ Inquietud o preocupación persistente por la aparición de nuevas crisis o sus consecuencias negativas

Puntaje Total Promedio =

Sección 2:

La ansiedad, la preocupación o los síntomas físicos asociados provocan malestar clínicamente significativo o deterioro social, ministerial, o de otras áreas importantes de sus actividades. Una manera de evitar repetir sus reacciones es evitar cualquier clase de situación o circunstancias similares a las experimentadas.

¿Ha sentido Ud. la necesidad de evitar exponerse a estímulos internos o externos que simbolizan o recuerdan un aspecto del acontecimiento traumático?:

0: Nunca 1: A veces 2: A menudo 3: Siempre

Si Ud. ha experimentado una evitación persistente de estímulos asociados al estrés (o al trauma) transcultural, o el embotamiento de su nivel de energía o de reactividad general (ausente antes del trauma). Con relación a tal condición, los siguientes síntomas se relacionan: A qué nivel, ¿o en qué forma? Indique su respuesta colocando en cada caso: 0=Nunca; 1= A veces; 2= A menudo; 3= Siempre

1— Ud. ha hecho esfuerzos para evitar pensamientos, sentimientos o conversaciones sobre las situaciones de estrés transcultural

2— Ud. ha hecho esfuerzos para evitar actividades, lugares o personas que motivan recuerdos del trauma

3— Ud. siente cierta incapacidad para recordar aspectos significativos de las experiencias negativas en su ajuste transcultural

4—Ud. experimenta una reducción aguda del interés o la participación en actividades eclesiásticas significativas

5—Ud. experimenta una sensación de desapego o enajenación frente a las personas a las cuales deber ministrar

6—Ud. reporta una restricción de su vida emocional (p. ej., incapacidad para expresar sentimientos de cariño, empatía, amor a sus semejantes inmediatos, a feligreses de su iglesia)

7—Ud. tiene una sensación perceptiva de un futuro desolador (p. ej., no espera obtener promociones, mejores oportunidades, o de llevar una vida ministerial normal)

Puntaje Total Promedio+

APÉNDICE II

Número: _____

Preguntas guías para entrevistas en persona:

1. ¿Acaso has sentido soledad o abandono en tu ministerio?
2. ¿Has experimentado escalofríos u otros síntomas? ¿Describe cuáles? ¿Por cuánto tiempo experimentaste estos síntomas? ¿Puedes identificar algún momento especifico o evento que detonaron estos síntomas?
3. ¿Qué aceptación inicial tuviste en la iglesia?
4. ¿Alguna vez has sentido rechazo por parte de algún grupo de la membresía?
5. ¿Sientes que has tenido apoyo en tu liderato?
6. ¿Has tenido apoyo de tus superiores?
7. Describe algún momento significativo donde experimentaste rechazo.
8. ¿Cómo manejaste la situación?
9. ¿Qué elementos de apoyo encontraste a tu disposición?
10. ¿Tienes elementos o estructuras de apoyo tales como director o directora espiritual, grupos de apoyo pastoral, entre otros?
11. ¿Cuál ha sido tu momento más doloroso y/o triste en tu experiencia?
12. ¿Tienes algún comentario, recomendación o pregunta que podría contribuir a este estudio?

APÉNDICE III

Gordon-Conwell
Theological Seminary

130 Essex Street
South Hamilton, MA 01982
978-468-7111

REVIEW OF PROTECTIONS OF HUMAN PARTICIPANTS

When data are collected from human participants—as opposed to conducting library research where data are gathered from books and periodicals, unique ethical considerations emerge. Given the importance we place on Doctor of Ministry (D. Min.) thesis-projects that meet the highest level of ethical integrity, Gordon-Conwell Theological Seminary (GCTS) has established an Institutional Review Board (IRB). The purpose of the IRB is to protect the welfare, rights, and privacy of research participants. To this end, this form provides guidance to GCTS students and faculty in reviewing protections of human participants. D. Min. students must complete this form and submit it along with their thesis-project proposal (Form I). The thesis project mentor, the Director of the D. Min. Program and the IRB Chair will also need to review and sign this form.

(This form can be completed in Microsoft WORD or printed and then completed)

Date: ***October 13, 2016***

Student name: ***Rev. Jose A. Carrion Aquino*** E-mail: jcarrion@flumc.org; jacarrion@cfl.rr.com

Phone: ***321-624-5558*** Address: ***1018 Girard Dr. Orlando, Fl., 32824-5266***

Thesis Project Title: **"El estrés asociado al ajuste transcultural: Enfoque hacia el clérigo hispano que sirve en iglesias angloparlantes de la Iglesia Metodista Unida en la Florida"**

Primary mentor: ***Dr. Pablo Polischuk***

Secondary mentor: ***Dr. Alvin Padilla***

☐X Yes ☐ No This project involves human participants.
If you checked "no," sign the assurance on the next page and proceed no further.

Student assurance and compliance statement: (Original signatures required)

- I agree to accept responsibility for the ethical and scientific conduct of this project.
- If any modifications to the project occur, I agree to submit a modified REVIEW OF PROTECTIONS OF HUMAN PARTICIPANTS for approval prior to implementation, including, but not limited to, changes in methods and procedures, etc.
- If relevant, I agree to promptly report to the IRB any unanticipated adverse outcomes to human participants.
- I agree that any data that will be used exclusively for my project will not be collected from human participants (including participant recruitment) until this form has been reviewed and signed.

____ ____________________
Student signature Date

Instructions: If the project involves human participants, please complete the following. Comment on each area in the text box provided. Under each major heading specific items are referenced. You should address those that apply to your project.

I. Nature & Purpose

- Provide a brief description of the goals of the project and/or the significance of the study.
- Describe how the results of the research will be disseminated [in addition to the DMin. thesis-project] (e.g., anticipated publication as a book, workshop presentation, etc.)

The nature of this preliminary project is to investigate the adjustments made by first generation Hispanic clergy of the United Methodist Church in facing the transcultural challenges encountered in their transitional ministry to English speaking churches in Florida. The goal is to utilize the findings of the study to address the need to develop a program focusing on stress management, and coping with emotional reactions (e.g., anxiety) associated to the challenges of cross-cultural adaptation. Besides, the results of the investigation will aid in the formulation of policies applicable to a functional process of acculturation-enculturation-integration of Hispanic clergy appointed to local Anglo-speaking congregations.

II. Methods & Procedures

Describe the methods and procedures to be used in the research project, including any pilot studies.

- Briefly describe information given to participants regarding how questions or concerns they may have regarding the project will be addressed.

- Briefly describe and attach questionnaire forms or interview questions that will be used *in their final form*.
- Include descriptions of any testing equipment. Describe and attach standardized tests that will be used.
- Describe in order the events or activities that the participants will experience during the project.
- Mention how much time you anticipate each participant will give to the project.
- Explain debriefing of and feedback to participants at end of project if you plan to debrief participants or if you plan to share project results with them.
- Describe any possible risks to the subjects (e.g., distress related to talking about personal information)

The procedures involved in this investigation are as follows:

- Personal interviews will be conducted with first-generation Hispanic ministers; demographic questionnaires will be utilized, with proper informed consent forms signed by voluntary participants. They will be notified about the freedom to stop the interview at any time they choose.
- An Anxiety and Stress in Transcultural Adjustment Inventory —developed as part of this project: Inventario de la Ansiedad y el Estrés de Ajuste Transcultural— will be administered, as part of the interview process.
- The interviews will be recorded (audio)

III. Participant Population

Provide a description of the participant population

- Approximately how many participants will be involved in the project?
- Describe participant characteristics such as age, gender, race/ethnicity, etc.
- Describe how you will select people to participate.
- Explain how participants will be recruited to take part in the project. Include copies of any recruitment materials such as posters, flyers, newspaper ads, etc., if you plan to use such materials.
- Describe how you will obtain oral or written consent to participate in the project and how you will advise participants they are free to withdraw from the project at any time. Attach a copy of your consent form if you plan to use one.
- Describe any compensation participants will receive if relevant and under what conditions participants will receive partial or no payment (e.g., early withdrawal from the project).
- Describe how participants are assigned to different groups or conditions (if there are different groups or conditions).

The Hispanic clergy constituency in the Florida Conference of the United Methodist Church is composed of approximately 50 pastors; 12 of them have worked/are currently working in

English speaking churches; It is expected that 8-10 ministers will participate in this study. The first contact will take place via phone calls or e-mail, describing the nature of the study, requesting their willingness to participate in this project on voluntary basis. After their acceptance to participate, the interviewer will send a formal letter, two weeks earlier before the date and time of the interview was arranged as a reminder of the interview; the participants will be advised that they might withdraw their involvement in this project at any time.
The interviewer will make clear to all participants that there is no compensation of any kind for their participation. Finally, a written consent form securing the confidentiality and anonymity of participants will be administrated, to be signed before the interviews and administration of inventories take place. Copies of both the questionnaire and consent form will be attached to the documents that form part of the investigation. These will be secured under a double lock, located at the investigator's office.

IV. *Anonymity and Confidentiality*

- Indicate how the results of the research will be reported (e.g., group data, individual cases, etc.)
- Describe, if relevant, how the anonymity of the participants will be maintained (i.e., making sure that in all your project materials and data, participants are not identifiable).
- Describe, if relevant, how permission will be obtained from participant(s) to collect identifiable information from them.
- Describe how the confidentiality of the participants will be maintained (i.e., making sure that even if you keep track of participant identifying data, it will be kept confidential in perpetuity).
- Include where and how identifying information will be stored, who will have access to this information.

Participants will be assured that all demographic data, as well as all the written and audio materials will be filed and kept locked in a safe cabinet, or in encrypted files of the investigator's computer program accessed only by password. All personal identification of participants, or any other named person’s identity mentioned during the interview by any of the participants, will not be kept visible or reachable in order to keep complete confidentiality.

SUMMARY OF KEY RISKS

Check all potential risks that apply:

☐ Participants at risk because of special circumstances that will be included in your project:

- ☐ A minor (a person under 18 years old)
- ☐ A person with a disability (e.g., mental retardation)
- ☐ A person suffering from a terminal disease (e.g., AIDS)
- ☐ An institutionalized person (e.g., hospitalized)
- ☐ A person who could feel compelled to participate

☐ Participants are exposed to any form of deceptive research practices (e.g., not being told what the project is really about)
☐ Participants are exposed to physical harm
☐ **X** Participants are asked for socially sensitive information, which, if revealed, could place the participant at risk for civil or criminal liability or damage their financial standing, employability, or reputation
☐ Someone could use the information collected to identify a participant with certainty, i.e., participants are audio or video recorded.
☐ Participants can be identified and the data are not kept locked up, secure, and confidential.

If you checked any of the boxes above, please describe how you will minimize the risk(s).

The interviews will be conducted with a specialized group of adults that are qualified by the Florida Annual Conference of the United Methodist Church to be clergy serving as pastors. This means healthy adults who are background check screened and approved to exercise pastoral ministry in FLUMC. The interviews will be conducted with participants on voluntary basis, and no foreseeable difficulties or risks are envisioned. However, because the demographic questionnaire and the Beck inventory deal with possible emotional states (e.g., anxiety) as a dimension in the inquiry, the possibility of re-experiencing anxiety due to any unfinished transactions left unresolved in the cross-cultural adjustment process, each person interviewed will be previously advised that he or she has the freedom, without any hesitation, to stop the interview. In addition, if the person experienced any kind of discomfort or disorder, the person may get in contact and consult with the principal interviewer, in order to attend properly any concerns that may arise from the procedures. Consultation with a personal counselor or spiritual director will be proactively planned, if necessary, in order to receive proper assistance.

To the best of my knowledge, all information above is accurate and complete.

______________________________ _______________
Student signature Date

I have reviewed a summary of the project's protections of human protections.

______________________________ _______________
Mentor signature Date

☐ Mentor recommends no further review; no significant risks identified in this expedited review
☐ Mentor recommends for full review

______________________________ _______________
Director of the DMIN program signature Date

☐ D. Min. Director recommends no further review; no significant risks identified in this expedited review
☐ D. Min. Director recommends for full review

______________________________ _______________

IRB Chair Date

☐ This proposal has been approved by full IRB board review

________________________________ ________________

IRB Chair Date

APÉNDICE IV

Inventario de estrés y ansiedad

Pastor #	Género	Día	Hora	Duración	Confirmados
1	M	11/30/16	3:35 pm	31:44 min.	4/30/17
2	M	11/30/16	7:28 pm	20:44 min.	4/29/17
3	M	12/1/16	12:12 pm	58:51 min.	5/2/17
4	M	12/1/16	2:08 pm	21:00 min.	5/8/17
5	F	12/1/16	4:15 pm	58:06 min.	5/8/17
6	M	12/1/16	9:39 pm	28:12 min.	5/3/17
7	M	12/2/16	11:57 pm	19:53 min.	5/11/17
8	M	12/5/16	10:32 am	1:27:57 min.	5/10/17
9	M	12/6/16	10:33 am	41:03 min.	4/28/17
10	F	12/6/16	11:20 am	31:44 min.	4/29/17
11	M	12/7/16	9:49 am	33:52 min.	5/9/17
12	M	12/7/16	12:18 pm	48:19 min.	5/1/17
13	F	12/7/16	3:22 pm	23:40 min.	5/8/17
14	M	12/8/16	11:53 am	43:42 min.	5/2/17
15	M	12/8/16	2:03 pm	32:27 min.	5/9/17
16	F	12/8/16	5:58 pm	56:05 min.	5/2/17
17	F	12/9/16	9:50 am	41:10 min.	4/29/17
18	M	12/9/16	1:06 pm	24:18 min.	5/4/17
19	M	12/13/16	12:15 pm	18:29 min.	5/5/17
20	M	12/13/16	6:34 pm	06:27 min.	5/8/17
21	F	1/17/17	2:55 pm	22:14 min.	5/9/17
22	M	1/23/17	3:42 pm	44:07 min.	4/29/17
23	M	2/2/17	3:39 pm	52:04 min.	4/30/17
24	M	2/9/17	11:10 am	37:40 min.	5/12/17

APÉNDICE V

From: Rev. Jose A. Carrión
1018 Girard Dr. Orlando, Fl. 32824-5266

To: Rev. Dr. Kenneth Carter
Resident Bishop in Florida Annual Conference UMC

Subject: Requesting permission for interview United Methodist Clergy serving in the Florida Annual Conference.

Dear Bishop Kenneth Carter

First of all, I want to send you my best regard, and to assure you that I am keeping you in my prayers. Also, I want to thank you and your Cabinet for all the support I have been receiving through the Clergy Effectiveness Committee. It has been very helpful to me, my family and in my ministerial development.

I want to share with you that I am in the process to begin my Doctoral dissertation and I expect to summit it at Gordon Conwell Theological Seminary in the next year.
The thesis project title is *"El Desafío Transcultural y su Costo Emocional: Estrategias de Ajuste Entre Ministros Hispanos Metodistas Sirviendo en Iglesias Angloparlantes en el Estado de Florida*, which translated to English means: "The Transcultural Challenge and its Emotional Cost: Strategies of Adjustment between Hispanic Methodist Serving in English Speaking Churches in the State of Florida". It's going to be under the supervision of my mentor, Dr. Pablo Polischuk.
The main reason of this letter is to formally request your and the Cabinet's permission to interview the First-generation Hispanic Clergy serving in our Annual Conference who are in transcultural appointments.

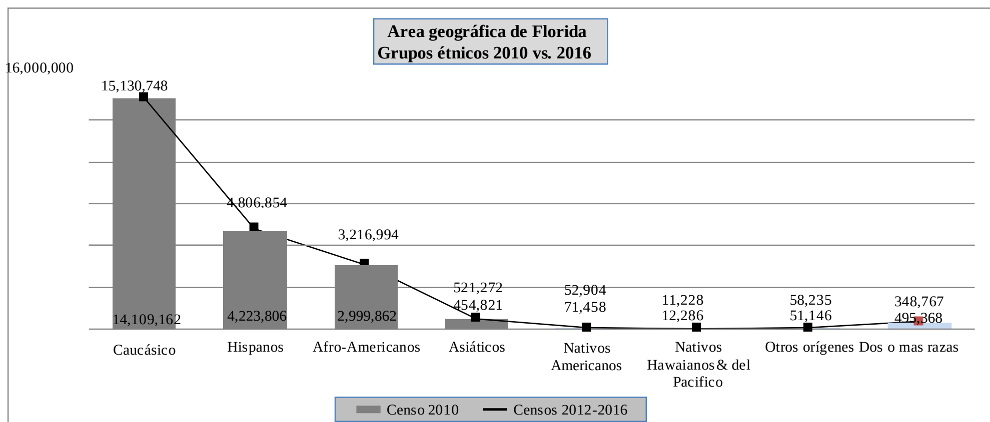
The nature of this preliminary project is to investigate the adjustments made by first generation Hispanic clergy of the United Methodist Church in facing the transcultural challenges encountered in their transitional ministry to English speaking churches in Florida. The goal is to utilize the findings of the study in order to address the need to develop a program focusing on stress management and coping with emotional reactions (e.g., anxiety) associated to the challenges of cross-cultural adaptation. Besides, the results of the investigation will aid in the formulation of policies applicable to a functional process of acculturation-enculturation-integration of Hispanic clergy appointed to local Anglo-speaking congregations.

If you have any concern or question, or even a recommendation, please don't hesitate to get in contact with me. I am more than willing to meet with you to address it.

I wish you many blessings in your ministry.
Blessings,
Rev. Jose A. Carrión PD. Permission was requested by an email, and Bishop Carter granted it in person on Tuesday. October 25, 2016 at the Life Enrichment Center in Fruitland Park

APÉNDICE VI

Tabla de comparativa de demografía étnica en la Florida
Censo 2010 y Censo Estimado 2016



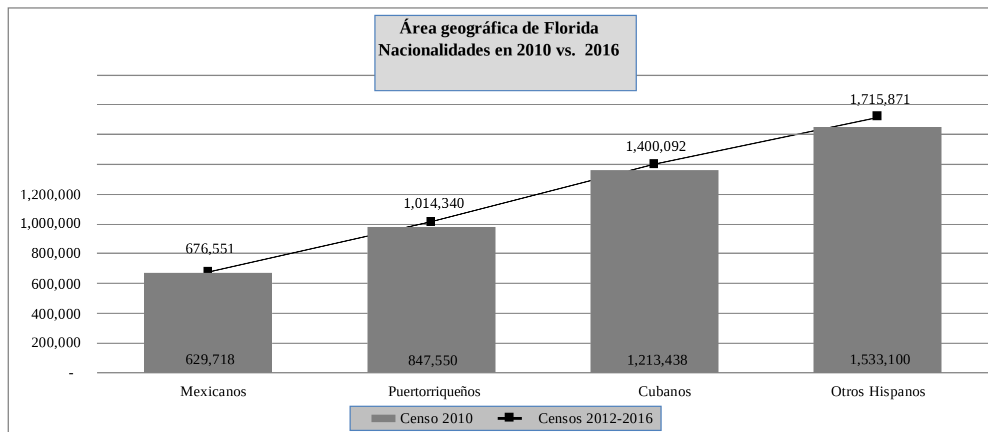


Figura 1.1. Comparaciones demográficas en el estado de Florida entre los años 2010-2016

Área Geográfica: Florida

GRUPOS ETNICOS (en Ingles "Race")	Número de la Población	Porciento de la Población
Total de la Población en Florida	**18,801,310**	**100.0**
Caucásico (White)	14,109,162	75.0
Afro-Americanos (African American)	2,999,862	16.0
Nativos Americanos & Nativos Alaska	71,458	0.2
Asiáticos	454,821	2.4
Nativo Hawaianos & del Pacifico	12,286	0.1
Otros orígenes (Ingles "Other races")	681,144	3.6
Dos o más Etnias (Two or more Race)	472,577	2.5
Dos Etnias mezcladas con otras Etnias	152,993	0.8
Tres o más Etnias sin otras Etnias	287,623	1.5
Tres o más Etnias con otras Etnias	10,181	0.1
Tres o más Etnias sin otras Etnias	21,780	0.1
HISPANOS O LATINOS		
Total de la Población	**18,223,806**	**100**
Hispanos o Latinos de América Latina	4,223,806	22.5
Mexicanos	629,718	3.3
Puertorriqueños	847,550	4.5
Cubanos	1,213,438	6.5
Otros Hispanos o Latinos	1,533,100	8.2
Personas No Hispanas ni Latinas	14,577,504	77.5
ETNIAS E HISPANOS O LATINOS		
Total de la Población	**18,801,310**	**100**
Una Etnia	18,328,733	97.5
Hispanos o Latinos	4,042,243	21.5
No Hispana ni Latina	14,286,490	76.0
Dos o Más Etnias	472,577	2.5
Hispanos o Latinos	181,563	1.0
Población No Hispana Ni Latina	291,014	1.5

Tabla 2. Datos Estimados de Censo 2012-2016 para Área Geográfica de Florida.[1]

GRUPOS ETNICOS ("Race")	Estimado de la Población	Margen Error	Porciento	%de Error
Total de la Población en Florida	**19,934,451**		**100**	**+/- 0.1**
Caucásico (White)	15,130,748	+/- 12,461	75.9	+/- 0.1
Afro-Americanos (African American)	3,216,994	+/- 7,692	16.1	+/- 0.1
Nativos Americanos & Nativos Alaska	52,904	+/- 1,881	0.3	+/- 0.1
Asiáticos	521,272	+/- 3,085	2.6	+/- 0.1
Nativo Hawaianos & del Pacifico	11,228	+/-856	0.1	+/- 0.1
Otros orígenes (Ingles "Other races")	505,877	+/-11,027	2.5	+/-0.1
Dos o más Etnias (Two or more Race)	495,368	+/-9,693	2.5	+/- 0.1
HISPANOS O LATINOS				
Total de la Población	**19,934,451**		**100**	
Hispanos o Latinoamericanos	4,806,854	+/-229	24.1	+/-0.1
Mexicanos	676,551	+/-10,666	3.4	+/-0.1
Puertorriqueños	1,014,340	+/-11,860	5.1	+/-0.1
Cubanos	1,400,092	+/-11,576	7.0	+/-0.1
Otros Hispanos o Latinos	1,715,871	+/-13,801	8.6	+/-0.1
Personas No Hispanas ni Latinas	15,127,597	+/-229	75.9	+/-0.1
ETNIAS E HISPANOS O LATINOS				
Total de la Población	**19,934,451**			
Todos Hispanos o Latinos toda raza	4,806,854	+/-229	24.1	+/-0.1
Solo Caucásicos (White)	15,545,681	+/-12,395	78.0	+/-0.1
Solo Afro-Americanos (African American	3,461,407	+/-6,634	17.4	+/-0.1
Solo Nativos Americanos & Nativos Alaska	159,640	+/-3,313	0.8	+/-0.1
Solo asiáticos	662,401	+/-3,572	3.3	+/-0.1
Solo Nativo Hawaianos & del Pacifico	38,991	+/-1.978	0.2	+/-0.1
Solo Dos o Más Etnias	602,835	+/-11,510	3.0	+/-0.1

APÉNDICE VII

Resultados Inventario de Estrés de Ajuste Transcultural (Continúa en Página 164 y 165)

Pastor #	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Preg# 1	2	0	1	0	1	2	0	0	2	3	2	0	1
2	2	0	0	0	0	1	0	0	3	2	0	0	0
3	1	0	0	0	0	1	0	0	2	1	1	1	0
4	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0
5	2	0	0	2	1	1	0	0	2	1	0	1	0
6	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0
7	1	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	1	0
8	3	0	1	1	1	1	0	0	2	3	3	1	1
9	2	0	1	1	2	1	1	0	2	1	3	0	1
10	1	0	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0
11	1	0	1	0	0	2	0	0	3	3	2	2	1
12	1	0	0	2	1	1	0	2	2	1	3	2	0
13	1	0	0	0	0	1	0	0	3	0	3	1	0
14	1	0	0	1	0	1	0	1	2	0	3	1	1
15	2	0	0	0	0	2	0	0	2	0	3	1	0
16	1	0	0	2	1	0	0	2	2	0	3	1	1
17	1	0	1	1	2	1	1	0	2	0	1	1	1
18	2	0	1	1	2	1	0	1	3	1	2	1	1
19	1	0	1	1	1	0	0	0	2	0	0	1	0
20	1	0	2	0	0	2	1	1	2	0	3	1	0
21	1	0	1	1	0	1	0	0	2	0	0	1	0
22	1	0	1	0	2	0	0	2	2	0	0	2	0
23	2	0	1	0	2	2	0	1	3	0	1	1	0
NIVEL	**M**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**A**	**B**	**M**	**B**	**B**
Total	**31**	**0**	**13**	**15**	**16**	**22**	**3**	**10**	**52**	**18**	**33**	**20**	**8**
Seccion 2													
1	2	0	1	1	1	0	0	1	3	0	3	0	1
2	1	0	1	0	1	0	1	0	3	0	3	0	1
3	1	0	1	0	0	0	0	0	3	0	2	0	0
4	1	0	0	1	1	1	0	0	3	2	3	2	0
5	1	0	0	0	2	1	1	0	3	2	3	2	0
6	0	0	0	1	2	0	0	0	3	1	3	2	0
7	0	0	0	0	0	1	0	1	3	0	0	0	0
30													
Total	**6**	**0**	**3**	**3**	**7**	**3**	**2**	**2**	**21**	**5**	**17**	**6**	**2**
NIVEL	B	B	B	B	B	B	B	B	A	B	A	B	B
Total 1+2	**37**	**0**	**16**	**18**	**23**	**25**	**5**	**12**	**73**	**23**	**50**	**26**	**10**

Pastor #	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total
Preg# 1	0	0	2	1	1	0	0	2	0	1	1	**22**
2	0	0	2	1	1	0	0	2	0	1	0	**15**
3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	**9**
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**3**
5	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	**12**
6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	**6**
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**6**
8	1	0	2	0	1	0	0	2	1	2	1	**27**
9	0	0	1	1	2	2	0	2	1	2	1	**27**
10	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	**7**
11	0	1	3	0	2	0	0	2	1	1	1	**26**
12	0	0	3	1	2	0	0	2	0	3	0	**26**
13	1	0	1	0	1	0	0	1	0	2	1	**16**
14	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	**14**
15	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	1	**15**
16	0	0	2	0	1	0	1	0	1	3	0	**21**
17	1	0	2	0	2	0	1	0	2	3	1	**24**
18	1	0	3	1	3	0	0	1	2	3	1	**31**
19	0	0	2	0	1	0	0	0	0	3	0	**13**
20	0	0	3	0	2	0	1	0	0	3	0	**22**
21	0	0	2	0	1	0	0	0	0	3	0	**13**
22	0	0	3	0	1	0	0	0	0	3	0	**17**
23	1	0	2	0	2	0	1	0	0	3	1	**23**
NIVEL	**B**	**B**	**M**	**B**	**M**	**B**	**B**	**B**	**B**	**A**	**B**	
Total	**5**	**1**	**37**	**5**	**24**	**2**	**4**	**19**	**8**	**40**	**9**	**395**
Seccion 2												
1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	3	2	**23**
2	0	0	2	0	1	0	0	0	0	3	1	**18**
3	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3	0	**12**
4	0	0	2	0	2	0	1	0	0	3	2	**24**
5	0	0	2	0	1	0	0	0	0	3	1	**22**
6	0	0	2	1	1	0	0	0	0	3	0	**19**
7	0	0	1	1	1	0	1	0	0	3	1	**13**
30												
Total	**0**	**0**	**11**	**3**	**7**	**0**	**3**	**1**	**1**	**21**	**7**	**112**
NIVEL	B	B	M	B	B	B	B	B	B	A	B	
Total 1+2	**5**	**1**	**48**	**8**	**31**	**2**	**7**	**20**	**9**	**61**	**16**	**526**

N **24** **Mean** 0.73 **SD** 0.64

BIBLIOGRAFÍA

Abernethy, A. D., Grannum, G. D., Carolyn L. Gordon, L., Williamson, R. and Joseph M. Currier, J. M. (2016). *"The Pastors Empowerment Program: A Resilience Education Intervention to Prevent Clergy Burnout. Spirituality in Clinical Practice."* American Psychological Association, Vol. 3, No. 3, 175–186.

Adler, Alfred & Brett, Colin. *Understanding Human Nature*. London: Oneworld Publication, 1992.

Alexander, Michelle. *The New Jim Crow: Mass Incarceration in the Age of Colorblindness.* New York: The New Press, 2012.

American Psychiatric Association. *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-5®, 5 Ed. 2014*. Madrid: Editorial Médica, 2014.

Beck, Aaron. *"Cognitive Therapy and the Emotional Disorder."* New York: Penguin Books USA Inc. 1979.

Beck, A. T. & Emery, G. *Anxiety Disorders and Phobias: A Cognitive Perspective.* New York: Basic Books, 1985.

Bennett, Milton J. *Basic Concepts of Intercultural Communication: Paradigms, Principles & Practices, 2nd ed*. Boston: Intercultural Press, 2013.

Benson, Herbert & Klipper, Miriam, Z. *The Relaxation Response*. William Morrow and Company, Inc., ebooks 2000.

Berger, Sarah. *Hispanic Buying Power 2015: What Dsonald Trump Mexican Controversy Tells Us About Latino Consumers*.http://www.ibtimes.com/hispanic-buying-power-2015-what-donald-trump-mexican-controversy-tells-us-about-1994584.

Berry, John W. et al. *Cross-Cultural Psychology: Research and Applications 3rd ed.* Cambridge: Cambridge University Press, 2011.

Billings AG, Moos RH. Coping, Stress, and Social Resources Among Adults with Unipolar Depression. J. Pers. Soc. Psychol. 1984 Apr;46(4):877-PubMed PMID: 6737198.

Blackbird and Wright 1985; Rayburn et al. 1986). A Theoretical Model of the Holistic Health of United Methodist Clergy. Journal of Religion and Health. September 2011, Volume 50, Issue 3, pp 700–720.

Blanton, P. W., & Morris, M. L. (1999) *"Work-Related Predictors of Physical Symptomatology and Emotional Well-Being Among Clergy and Spouses"*. Review of Religious Research, 40 (4), 331–348.

Bolsinger, Tod. *"Canoeing the Mointains: Christian Leadership in Uncharted Territory."* Downers Grove: Intervarsity Press, 2018-03-26T19:30:47Z. Apple Books.

Bourgeault, Cynthia. *"The Wisdom of Jesus: Transforming Heart and Mind-New Perspective on Christ and His Message."* Boston: Shambhala, 2011.

------ *"The Holy Trinity and the Law of Three: Discovering the Radical Truth at the Heart of Christianity."* Boston: Shambhala Publications, Inc., 2013.

Bourne, E. J. *The Anxiety and Phobia Workbook, 4th ed*. Oakland: New Harbinger, 2005.

Brown, Raymond E. *An Introduction to the New Testament*, New York, Bantam Doubleday Dell Publishing Group, Inc. 1996.

Butler, Christopher. *Postmodernism: A Very Short Introduction.* New York: Oxford University Press Inc. 2002.

Byrne, Brendan. *The Letter to the Philippians: The New Jerome Commentary*, Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc. 48:20, 1990.

Cameron Kelly, Diann. *Reframing Cultural Competency: The Essential Elements of Cross Cultural Efficacy to Support Social Connectedness. Vol. 43,* New York: Adelphi University, Journal of Pastoral Counseling (November 2008): p. 5.

Campbell, Paul R. *"Population Projections for States by Age, Sex, Race, and Hispanic Origin: 1995 to 2025 U.S. Bureau of the Census, Release Number: CB15-TPS.16"* (October 1996).

Cardoza-Orlandi, Carlos. *Una Introducción a la Misión AETH.* Nashville: Abingdon Press, 1995.

Cattan, Peter "*The Growing Presence of Hispanics in the U.S. Work Force.* Monthly Labor Review: U. S. Bureau of Labor Statistics": *https://www.bls.gov/opub/mlr/1988/08/art2full.pdf.* August 1988.

Christian Classics Etheral Library "Athanasius St. *On the Incarnation of the Word"* (www.ccel.org): https://itun.es/us/vKvLx.l. (Septiembre 29, 2010).

Clark, David A. et al. *Cognitive Therapy of Anxiety Disorders.* New York: The Guilford Press, 2010.

Clifford, Richard J, Murphy, Roland E. *Genesis. The New Jerome Biblical Commentary.* Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1990.

Collins, Gary R. *Christian Coaching, Second Edition*. Colorado Springs: NAVPRESS, 2009.

Cox, B. J. & Taylor, S. *Anxiety Disorders: Panic and Phobias.* New York: Oxford University Press, 1999.

Cresswell, John W. *"Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches*." Los Angeles: Sage Publications, 2013.

De Aspurz, Lázaro. *Historia Franciscana*, Chicago: Franciscan Herald Press, 1982.

De Hipona, Agustín. La Trinidad, Libro IV, Sermón 169: Progresar en camino de salvación (Filipenses 3:3-16) http://www.augustinus.it/spagnolo/discorsi/discorso_220_testo.htm (Trad. De Luis, Pío).

Dwairy, Marwan Adeeb. *Cross-Cultural Counseling; The Arab-Palestinian Case*. New York: The Haworth Press, 1998.

Eisenstadt, Mark. "*Anxiety, Panic Attacks and Agoraphobia Made Simple".* Mark Eisenstadt, M.D. Smashwords Edition, 2011.

Ennis, Sharon, R., Ríos-Vargas Merarys, & Albert, Nora G. La Población Hispana: 2010, Información del Censo del 2010. https://www.census.gov/prod/cen2010/briefs/c2010br-04sp.pdf.

Epicteto, "Manual de vida." Ariel Quintaescencia. Apple Books.

Florida Annual Conference of The United Methodist Church. *Strategic Leadership Team Interim Report: Executive Summary.* Lakeland: http://www.flumc.org/strategicleadershipteaminterimreportbrexecutivesummary. March 2013.

------ 2016 Journal of the Florida Annual Conference. Lakeland: www.flumc.org/2014onlinejournal. 2016.

Freud, Sigmund. *Sigmund Freud: Inhibitions, Symptoms, and Anxiety*. New York: W.W. Norton & Company Inc., 1989.

Friedman, Edwin. *Generation to Generation: Family Process in Church and Synagogue*. New York: The Guilford Press, 1985. iBooks. https://itun.es/us/4d4rN.l.

García García, Emilio. *Bartolomé de las Casas y los Derechos Humanos*. Salamanca: Editorial San Esteban. 81-114. http://eprints.ucm.es/12666/1/bartolome_de_las_casas.pdf.

Gleason, J. J. (1977). *Perception of Stress Among Clergy and Their Spouses*. The Journal of Pastoral Care, 31, 448 – 452.

Hall, T. W. (1997). *The Personal Functioning of Pastors: A Review of Empirical Research with Implications for the Care of Pastors*. Journal of Psychology and Theology, 25 (2), 240–253.

Harnish, James., Justin LaRosa, Justin. *"A Disciple´s Pat: Deepening your Relationship with Christ and the Church. A Guide for United Methodist."* Nashville, Abingdon Press, 2012.

Heifetz, Ronald, A., Grashow, Alexander., Linsky, Marty. *"The Practice of Adaptive Leadearship: Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World."* Boston: Harvard Business School Publishing, 2009.

Henry, D., Chertok, F., Keys, C. and Jergerski, J. (1991). *Organizational and Family Systems Factors in Stress among Ministers. American Journal of Community Psychology*, Vol 19 (6), 931-952.

Hill, C. E. *Helping skills: Facilitating Exploration, Insight and Action.* Washington D.C.: American Psychological Association, 2004.

Howell, Ashley N. et al. *"Culture of Honour Theory and Social Anxiety: "Cross-Regional and Sex Differences in Relationships Among Honour-Concerns, Social Anxiety and Reactive Aggression."* Cognition & Emotion. Vol. 29 Issue 3, (April 2015): p. 568-577.

Hurding, R. F. *The Tree of Healing: Psychological and Biblical Foundation for Counseling and Pastoral Care.* Grand Rapids: Zondervan, 1985.

Irving, Washington. "Voyages and Discoveries of the Companions of Columbus. Altenmünster": Jazzybee Verlag Jürgen Beck, 1828. ." iBooks. https://itun.es/us/-7hxV.l.

Jameson, Fredric. *Postmodernism, or, the Cultural Logic of Late Capitalism*. Durham: Duke University Press, 2002.

Johnson, Eric B. *The State of Female and Racial/Ethnic United Methodist Clergy in the US. General Commission on Religion and Race of The United Methodist Church*, www.umc.org (acceso April 12, 2012).

Jusyte, Aiste. et al. *"Temporal Estimation of Threatening Stimuli in Social Anxiety Disorder: Investigation of the effects of State Anxiety and Fearfulness."* Journal of Behavior Therapy & Experimental Psychiatry: Vol. 47, (June 2015): 9, 25.

Kayler, C. J. (2012). *Clergy Stress: A Study of Stressors and Stress-Relieving Practices among United Methodist Clergy across Three Districts of the Western North Carolina Conference.* Asbury Theological Seminary, US. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, Vol 73(3-A), 1039.

Kosic, Ankika, Kosic, A. (2004). *"Acculturation Strategies, Coping Process and Acculturative Stress."*Scandinavian Journal of Psychology,45, 269–278.

Kouzes, James & Posner, Barry. *The Leadership Challenge.* San Francisco: Jossey-Bass. A Wiley Imprint, 2012.

Kierkegaard, Sören & Hannay, Alastair. *The Concept of Anxiety: A Simple Psychologically Oriented Deliberation in View of the Dogmatic Problem of Hereditary Sin.* New York: W. W. Norton & Company, 2014.

Lay, Clarry H., Edwards, Jean M., Parker, James D.A., Endler, Norman S., (1989). An Assessment of Appraisal, Anxiety, Coping, and Procrastination During an Examination Period.https://onlinelibrary.wiley.com/action/doSearch?ContribAuthorStored=Endler%2C+Norman+S.

Lazarus, Richard S. *"Stress and Emosion: A New Synthesis."* New York: Springer Publishing Company, Inc. 2006

Lazarus, R. S., & Launier, R. (1978). Stress-related Transaction Between Person and Environment. In L. A. Pervin & M. Lewis (Eds.), Perspectives in interactional psychology, pp. 287-327. New York: Plenum.

Lee, Cameron. *Dispositional Resiliency and Adjustment in Protestant Pastors: A Pilot Study*. Springer Science+Business Media, LLC 2010. 28 April 2010.

------ (2018). Specifying Intrusive Demands and Their Outcomes in Congregational Ministry: A Report on the Ministry Demands Inventory. "*Journal for the Scientific Study of Religion*".Vol. 38, Issue 4.

LeGrand, S., Proeschold-Bell, R. J., James, J., and Wallace, A. (2012). *"Healthy Leaders: Multilevel Health Promotion Considerations for Diverse United Methodist Church."* Journal of Community Psychology, Vol. 41 (3), 113-143.

Libro de la disciplina de Iglesia Metodista Unida, 2016.

Marks, I. M. *Fears, Phobias, and Rituals: Panic, Anxiety and Their Disorders*. New York: Oxford University Press, 1987.

Maté, Gabor. *When the Body Says No.* Hoboken: John Wiley / Sons, Inc. 2003.

May, Rollo. *The Meaning of Anxiety*". New York: W.W. Norton & Company, 1996.

McCormack & Mark M. *"Racial-Ethnic Minority Clergy Serving Large, Cross-Racial and Cross-Cultural Appointments: Research Summary"*, Director of Research, GBHEM, www.umc.org (acceso October 2, 2014).

McSpadden, Lucia Ann. *Meeting God at the Boundaries; Cross-Cultural-Cross-Racial Clergy Appointments. General Board of Higher Education and Ministry*. Nashville: The United Methodist Church, 2003.

Meek, K. R., McMinn, M. R., Brower, C. M., Burnett, T. D., McRay, B. W., Ramey, M. L., and Villa, D. D. (2003). Maintaining personal resiliency: Lessons learned from evangelical Protestant clergy. Journal of Psychology and Theology, 31 (4), 339 – 347.

Mills, E. W., and Koval, J. P. (1971). *Stress in the Ministry*. Washington, D.C.: Ministry Studies Board.

Mora, María T. *"La importancia de la creciente fuerza laboral entre los Hispanos."* U.S. Department of Labor, 15 Septiembre 2015.

Morris, M., & Blanton, P. (1994). The Influence of Work-Related Stressors on Clergy Husbands and Their Wives. Family Relations, 43, 189 – 195.

Murillo Gallegos, Verónica. En Nahuatl y en Castellano: *El Dios Cristiano en los Discursos Franciscanos de Evangelización*. http://www.historicas.unam.mx/publicaciones/revistas/nahuatl/pdf/ecn41/852.pdf

Nouwen, Henri J.M. *"In the Name of Jesus: Reflexions on Christian Leadership."* New York: The Crossroad Publishing Company, 1989.

------ *The Wounded Healer*: Ministry in Contemporary Society. New York: Image Books Doubleday Dell

Publishing Group, Inc., 1972.

------ Excerpt from "*The Wounded Healer*." Apple Books. https://itunes.apple.com/us/book/the-wounded-healer/id733505161?mt=11.

Ortega y Gasset, José. *"Meditaciones del Quijote."*

Ortiz, Fernando. *Cuban Counterpoint; Tabacco and Sugar.* Durham: Duke University Press, 1995: 97-98.

Palladino, Lucy Jo. *Find Your Focus Zone; An Effective New Plan to Defeat Distraction and Overload.* New York: Free Press, 2007.

Palmer, Parker, J. A Hidden Wholeness: The Journey Toward an Undivided Lfe. October 27, 2009.

Pedersen, P. D., Dragun, J. G., Ronner, W. J. & Trimble, J. (Eds.) (2002). Counseling across cultures. (5th ed). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Phillips, Deanna., Chamberlain, Amanda., Goreczny, Anthony J. *"The Relationship between Religious Orientation and Coping Styles among Older Adults and Young Adults."* The Journal of Psychology and Behavioral Science, http://jpbsnet.com/journals/jpbs/Vol_2_No_1_March_2014/3.pdf.

Polischuk, Pablo. *El consejo integral: Su ontología, teología, psicología y praxis.* Pablo Polischuk, 2012.

------ Espiritualidad y salud mental en la comunidad Hispana. In Samuel Pagán (Ed.), La Iglesia Evangélica Hispana en los Estados Unidos: Historia, ministerios y desafíos, Capítulo 7. Sacramento, CA: The National Hispanic Christian Leadership Conference (NHCLC), 2016, pp. 192-228.

------ "From the Transcendent to the Trivial: Stress-Coping Strategies for Today's Hispanic Pastor," Enrichment. Springfield, MO: Assemblies of God). Summer, 2006, pp.106-110.

------ Hispanic Populations, in R. Hunt and N. H. Malony (Eds.) Advances in Clergy Assessment, Nashville, TN: Abington Press, 1991.

------ *Llamemos a las cosas por su nombre: Poniendo los puntos sobre las íes.* Editorial Vida/Zodervan, 1997.

------ 2012, P. 268; Notas de curso Consejería Pastoral, DMin. República Dominicana, enero 2015.

Proeschold-Bell, R. J., LeGrand, S., James, J., Wallace, A., Adams, C., & Toole, D. (2011). *"A Theoretical Model of the Holistic Health of United Methodist Clergy."* Journal of Religion and Health, Springer Science+ Business Media, LLC. Publicado 10 abril 2009, 50 (3), 700 – 720.

Putman, Katharine et al. *Cross-Cultural Comparison of Religious Coping Methods Reported: Native Guatemalan and Kenyan Faith-Based Relief Providers.* Rosemead School of Psychology, (acceso septiembre 9, 2011).

Ramírez, Roberto. *Nosotros: Hispanos en los Estados Unidos*; Informes especiales del Censo 2000. U.S. Census Bureau. https://www.census.gov/prod/2005pubs/censr-18sp.pdf.

Relig, J. Health (2011) 50:700–720 DOI 10.1007/s10943-009-9250-1(P.701).

Rohr, Richard. *Things Hidden; Scripture as Spirituality.* Cincinnati: Franciscan Media, 2008.

Rohr, Richard, and Feister, John. *"Hope Against Darkness: The Transforming Vision of Saint Francis in an Age of Anxiety."* Cincinati: St. Anthony Messenger Press, 2001.

Runyon, Theodore. The New Creation, John Wesley's Theology for Today. Nashville: Abingdon Press, 1998.

Sánchez Manchola, Iban D., Los estilos de dirección liderazgo: Propuesta de un modelo de caracterización y análisis. Revista Pensamiento y Gestión, No. 25 ISSN 1657-6276. p.3.

Sanders, J. Oswald. *"Spiritual Leadership: Principles of Excellence for Every Believer."*Chicago: Moody Press, 1994.

Santa Biblia, Versión Reina y Valera 1960. Gordonville: Dugan Publishers Inc., 1991.

Santiago-Rivera, A., Arredondo, P. M. & Gallardo-Cooper, M. (2001). *Counseling Latinos and La Familia: Multicultural Aspects of Counseling and Psychotherapy*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Scmalenberger, Jerry L. *"Currents in Theology and Mission, Pastoring Chloe's People: Pathology and Ministry Strategies for Conflicted Congregations."* Lutheran School of Theology and Mission." (acceso febrero 2, 2007).

Selye, Hans. *The Stress of Life. The Famous Classic-Completely Revised, Expanded, and Updated with New Research Findings*. New York: McGraw-Hill, 1978.

Sheffield, Dan. *The Multicultural Leader.* Toronto: Clements Publishing, 2005.

Siatkowski, A. (2007). Hispanic Acculturation: A Concept Analysis. *Journal of Transcultural Nursing*, Vol 18(4), 316-323.

Steinke, Peter L. *Congregational Leadership in Anxious Times: Being Calm and Courageous No Matter What.* Herndon: The Alban Institute, 2006.

------ *How your Family Church Works; Understanding Congregations as Emotional Systems*. Herndon: The Alban Institute, Inc., 2000.

The Book of Discipline of the United Methodist Church-2016. Nashville: United Methodist Publishing House.

Trivellato, Francesca et al. *Religion and Trade: Cross-Cultural Exchanges in World History, 1000-1900.* Oxford University Press, 2014.

Tuttle, Robert G. Jr. *"Santity without Starch: A Layperson's Guide to a Wesleyan Theology of Grace,"* Coral

Springs: Bristol House, 1992.

U.S. Census Bureau: 2010 "Census Interactive Population Search", (www.USCB.gov).

Villafane, Eldin. *Beyond Cheap Grace: A Call to Radical Discipleship, Incarnation,and Justice.* Grand Rapids: William B. Eardmans Publishing House Company. 2006

Vogel, Mike. *Hispanic diversity in Florida: Depending on Where You Live in the State, The Largest Group of Hispanics ay be Mexicans, Puerto Ricans or Cubans*. (http://www.floridatrend.com/article/15517/hispanic-diversity-in-florida-map?page=1), May 1, 2013.

Watson, Stephanie. Oct 18, 2017, *Credentials Don't Shield Doctors, Nurses from Bias.* https://www.webmd.com/a-to-z-guides/news/20171018/survey-patient-bias-toward-doctors-nurses.

Wells, Adrian. *"Metacognitive Therapy for Anxiety and Depression."* New York: The Guilford Publications Inc. 2009.

VITA

Jose Antonio Carrión-Aquino

Nací el 9 de Noviembre de 1961 en San Juan, Puerto Rico.

En junio 1985 obtuve el grado de Bachiller en Ciencias Químicas en el Recinto Universitario de Mayagüez, de la Universidad de Puerto Rico. En mayo 1986 completé una Concentración en Filosofía de la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico y en Junio 1992 obtuve el grado en Maestría en Divinidad del Centro de Estudios Dominicos del Caribe de la Universidad Central de Bayamón, en Puerto Rico. En Mayo 2005 terminé los requisitos de Teología Wesleyana en el Seminario Asbury, Orlando Campus. Comencé en enero 2014 mi Internado en Doctorado en Ministerio en el Seminario Gordon Conwell hasta enero 2016. Espero terminar mi disertación y graduación en enero 2020, para un total de seis años.

El 2 de agosto de 1992 fui ordenado sacerdote, sirviendo como pastor rural en las Parroquias San Joaquín y Santa Ana, Adjuntas y en la Parroquia San Miguel Arcángel de Utuado y como párroco y director de la Parroquia y Colegio Santa Teresita, en Ponce, Puerto Rico. Allí trabajé hasta agosto de 2000 donde comenzó mi proceso de transición y transculturación a la Iglesia Metodista Unida. Contraje matrimonio con Rosa Nilda y entré a la vida de Luis Giovanni y Kimberly el 21 de julio de 2001. Dios me volvió a llamar al ministerio el 1 junio de 2002 la Misión Hispana de IMU en Kissimmee, Florida. En junio 2010 fui ordenado presbítero dentro de la Conferencia Anual de la Iglesia Metodista Unida en Florida. El 1ro. de julio de 2013 trabajé por tres años en IMU Azalea Park en Orlando, y un año en IMU Shingle Creek en Kissimmee. Actualmente estoy sirviendo desde 1 julio 2017 en IMU Tomoka. en Ormond Beach, Florida.